



PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

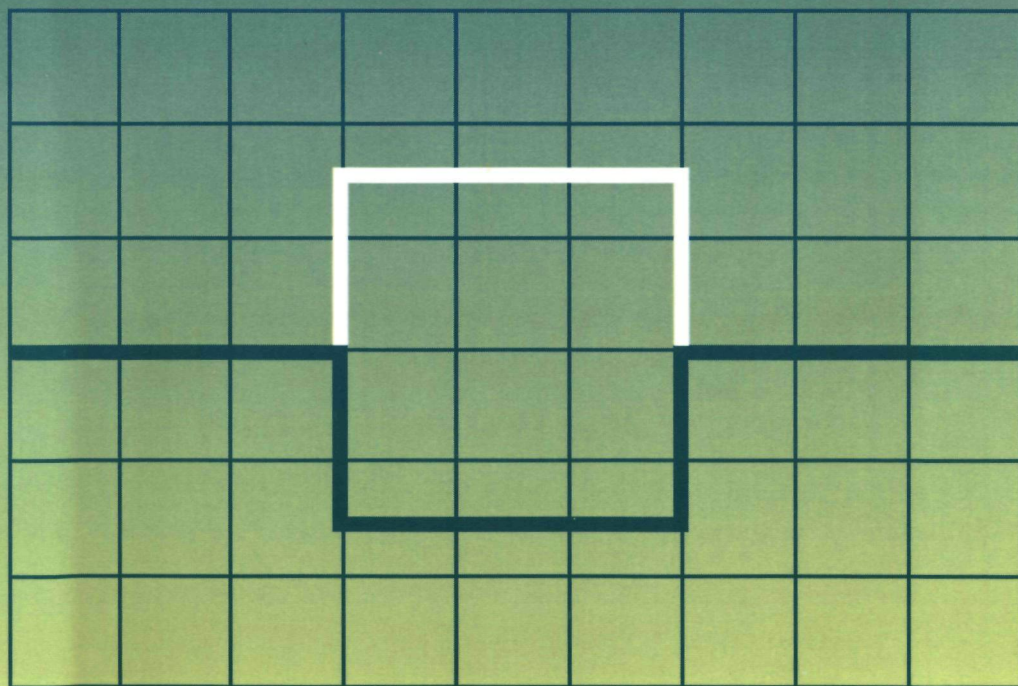
For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/114087>

Please be advised that this information was generated on 2017-12-06 and may be subject to change.

Relatieve deprivatie in de middenloopbaanfase bij hoger opgeleide mannen

Een vergelijking tussen drie
leeftijdsgroepen



Peter Janssen

**Relatieve deprivatie in de middenloopbaanfase
bij hoger opgeleide mannen**

Een vergelijking tussen drie leeftijdsgroepen

Relatieve deprivatie in de middenloopbaanfase bij hoger opgeleide mannen

Een vergelijking tussen drie leeftijdsgroepen

**Een wetenschappelijke proeve op het gebied
van de Sociale Wetenschappen, in het bijzonder
de psychologie**

Proefschrift

**ter verkrijging van de graad van doctor
aan de Katholieke Universiteit Nijmegen,
volgens het besluit van het college van decanen
in het openbaar te verdedigen op maandag 18 mei 1992,
des namiddags te 3.30 uur
door**

Peter Patricius Marie Janssen

geboren op 25 juni 1960 te Stein

Promotores: Prof. Dr. A.P. Buunk (R.U.G.)
Prof. Dr. Ch. J. de Wolff

Lay-out: Isel van Noppen

Druk: Datawyse Maastricht / Krips Repro Meppel

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Janssen, Peter Patricius Marie

Relatieve deprivatie in de middenloopbaanfase bij hoger
opgeleide mannen : een vergelijking tussen drie
leeftijdsgroepen / Peter Patricius Marie Janssen ; [ill.
van de auteur]. - Maastricht : Universitaire Pers
Maastricht. - Ill.

Proefschrift Nijmegen. - Met lit. opg. - Met een
samenvatting in het Engels.

ISBN 90-5278-016-1

NUGI 714/685

Trefw.: organisatiepsychologie / sociale psychologie /
loopbaanplanning.

Inhoud

| | |
|--|-----|
| INHOUDSOPGAVE | I |
| DANKWOORD | III |
| ONDERWERP EN OPBOUW VAN DE STUDIE | 1 |
| HOOFDSTUK 1. DE MIDDENLOOPBAANPROBLEMATIEK: CONCEPTEN, MODELLEN EN EEN LITERATUUROVERZICHT | 7 |
| 1.1 Inleiding | 7 |
| 1.2 Loopbanen en loopbaanfasen | 7 |
| 1.3 De middenloopbaanfase nader beschouwd | 10 |
| 1.4 Conclusies en implicaties | 17 |
| HOOFDSTUK 2. EEN NADERE THEORETISCHE UITWERKING VAN DE BELEVING VAN DE MIDDENLOOPBAANFASE | 19 |
| 2.1 Inleiding | 19 |
| 2.2 Naar een conceptueel model | 19 |
| 2.3 Relatieve deprivatie | 22 |
| 2.4 Sociale steun en werkbetrokkenheid | 26 |
| 2.5 De hantering van tegenslagen in de loopbaan | 32 |
| 2.6 Externe en interne verloopintentie | 36 |
| 2.7 Vraagstellingen | 39 |
| HOOFDSTUK 3. METHODE VAN ONDERZOEK | 45 |
| 3.1 Steekproef en procedure | 45 |
| 3.2 Meetinstrumenten | 48 |
| 3.3 Enkele vergelijkingen met normgroepen | 56 |

| | |
|--|------------|
| HOOFDSTUK 4. RESULTATEN VAN DE TRANSVERSALE EN CORRELATIONELE ANALYSES | 59 |
| 4.1 Inleiding | 59 |
| 4.2 Preoccupaties met afnemende loopbaanperspectieven en veranderingen in de werkrol | 59 |
| 4.3 Stressreacties | 62 |
| 4.4 Relatieve deprivatie | 62 |
| 4.5 Sociale steun en werkbetrokkenheid | 67 |
| 4.5.1 Sociale steun van de chef | 67 |
| 4.5.2 Sociale steun van de partner | 71 |
| 4.5.3 Werkbetrokkenheid | 76 |
| 4.6 De hantering van tegenslagen in de loopbaan | 77 |
| 4.7 Externe en interne verloopintentie | 82 |
| HOOFDSTUK 5. CONCLUSIES EN DISCUSSIE | 87 |
| 5.1 Inleiding | 87 |
| 5.2 Samenvatting en conclusies van de belangrijkste resultaten | 87 |
| 5.2.1 De mate waarin de stressoren, (stress)reacties, moderatoren en hanteringsstrategieën voorkomen | 87 |
| 5.2.2 De theoretisch veronderstelde samenhangen tussen de onderzochte variabelen | 89 |
| 5.3 Kritische terugblik op het onderzoek | 91 |
| 5.3.1 Inleiding | 91 |
| 5.3.2 De theoretische uitgangspunten | 92 |
| 5.3.3 Enkele laatste opmerkingen over de onderzoeksbenadering | 100 |
| 5.4 Implicaties voor beleid | 103 |
| SUMMARY | 107 |
| REFERENTIES | 115 |
| BIJLAGE 1 SPREIDINGSGEGEVENS VRAGENLIJSTEN | 123 |
| BIJLAGE 2 VRAGENLIJSTEN | 127 |
| CURRICULUM VITAE | 133 |

Een dissertatie schrijven, zo werd mij door verschillende mensen toevertrouwd is een existentieel proces, dat gedeeltelijk een solitaire aangelegenheid is, maar voor het overgrote deel een sociaal gebeuren, waarin superieuren, partner, collega's, vrienden en familie allemaal een belangrijke rol spelen. Deze uitspraak bleek meer waarheid te bevatten dan ik aanvankelijk vermoedde. In de loop der jaren werd mij echter ook steeds duidelijker dat dit betekende dat de werkzaamheden die met het schrijven van een proefschrift samenhangen plaatsvinden binnen een sociale werkelijkheid, die gekenmerkt wordt door de aanwezigheid van een groot aantal (soms tegenstrijdige) normen, waarden, belangen en krachten. Dit maakte het werken soms bijzonder stimulerend, soms moeilijk, maar nooit saai en meestal erg leerzaam.

Ik wil dan ook bij deze graag van de gelegenheid gebruik maken om die personen te bedanken of te noemen die een bijdrage aan dit proefschrift geleverd hebben.

Op de eerste plaats gaat mijn dank uit naar Bram Buunk voor zijn wezenlijke inhoudelijke en redactionele inbreng gedurende de jaren die wij hebben samengewerkt aan het onderzoek, de artikelen en dit boek. Bovendien wil ik Bram bedanken voor zijn sociale steun op momenten dat dit nodig was. Ook Charles de Wolff ben ik erkentelijk voor de nuttige commentaren en adviezen die ik in de loop der jaren van hem heb gekregen, en zijn betrokkenheid bij de afronding van het proefschrift.

Vervolgens wil ik de collega's van de vakgroep Psychologie van Arbeid en Organisatie in Nijmegen bedanken die mij met raad, daad of anderszins hebben bijgestaan in de jaren dat wij samengewerkt hebben.

Ook mijn nieuwe collega's in Maastricht, en met name Frans Nijhuis ben ik zeer erkentelijk voor de vele vormen van sociale ondersteuning die ik heb genoten, waardoor ik mijn laatste puzzels in een bijzonder prettige werksfeer heb kunnen oplossen. Isel van Noppen wil ik bovendien speciaal bedanken voor haar bijdrage aan de afwerking van het boek.

Mijn dank gaat vervolgens uit naar Mariëtte, mijn ouders, mijn zus en mijn vrienden en vriendinnen die mij op velerlei manieren hebben geholpen gedurende de afgelopen jaren.

Tenslotte wil ik die personen bedanken die in het bovenstaande niet genoemd zijn, maar die toch direct of indirect hebben bijgedragen aan de totstandkoming van dit boek.

Peter Janssen
Maastricht, mei 1992

INLEIDING

Voor de meeste mensen neemt het werk een belangrijke plaats in. Niet alleen omdat men een groot deel van het leven met het werk bezig is, maar ook omdat via het werk allerlei behoeften bevredigd kunnen worden, zoals maatschappelijke zekerheid, aanzien en sociale contacten. Voor een steeds groter wordende groep mensen speelt daarnaast de mogelijkheid om carrière te maken een centrale rol in het leven. Het maken van carrière geeft een speciale dimensie aan het werk, het perspectief van vooruitgang. Hierbij gaat het niet alleen om financiële vooruitgang, maar ook om zelfontplooiing en een doel om naartoe te werken (cf. Hall, 1976).

Ondanks het belang dat door individuen aan loopbanen wordt gehecht, is hier door organisaties tot voor kort relatief weinig aandacht aan besteed. Alleen voor een kleine groep met management potentieel werden loopbanen ontwikkeld (cf. Boerlijst, 1984). Geprikkeld door de steeds hogere eisen die de markten tegenwoordig aan moderne organisaties stellen ten aanzien van aanpassings- en innovatief vermogen, is de laatste tijd echter ook bij veel arbeidsorganisaties een bredere belangstelling ontstaan voor loopbanen, loopbaanontwikkeling en "human resources" programma's (cf. Boerlijst & Aite Peña, 1989). Maar ook wervings- en verloopproblemen met bepaalde beroepsgroepen lijken hierbij een belangrijke rol te spelen. Arthur, Hall en Lawrence (1989) stellen in hun onlangs verschenen *Handbook of career theory* zelfs dat het thema loopbaan of carrière tegenwoordig een grotere populariteit geniet dan ooit tevoren. Organisaties zien zich dan ook steeds meer genoodzaakt om ook andere werknemers dan een kleine groep "high potentials" loopbaanmogelijkheden te bieden. Daardoor kan een organisatie niet alleen beter inspelen op wezenlijke individuele wensen ten aanzien van materiële vooruitgang, persoonlijke ontplooiing, uitdaging en zekerheid. Ook kan een loopbaanbeleid bijdragen aan een betere benutting van het menselijke potentieel door de organisatie. Dat vereist afstemming van behoeften, plannen en mogelijkheden van individu en organisatie op korte en langere termijn (cf. Schein, 1978; Leibowitz, Farren & Kaye, 1986).

Om tot een goede afstemming te komen, is het belangrijk dat men inzicht heeft in de wisselwerking tussen individu en organisatie in verschillende fasen van de loopbaan. De kennis hierover is op een aantal punten nog erg summier (cf. Hall, 1976, 1986; Schein, 1978). Een van de belangrijkste hiaten in de kennis over loopbanen en loopbaanontwikkeling betreft de vraag wat er gebeurt met mensen die de eerste fasen van de loopbaan doorlopen hebben en die inmiddels een duidelijke plaats in de organisatie verworven hebben (cf. Hall, 1986). De periode in de loopbaan die deze mensen ingaan, wordt veelal omschreven met de term "middenloopbaanfase". Door verschillende auteurs wordt naar voren gebracht dat zich in deze periode, die in het algemeen gesitueerd wordt rond het veertigste levensjaar, een tamelijk heterogeen scala van typische veranderingen in (de

beleving van) de werksituatie voordoet. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de perceptie van afnemende kansen om nog echt hogerop te komen, sterk verminderde mogelijkheden op de arbeidsmarkt, kennisveroudering, zeker in deze tijd, en veranderingen in de rol die men in de organisatie inneemt. Daarnaast wordt vaak melding gemaakt van een steeds moeilijker te overbruggen discrepantie tussen eerdere wensen (dromen) over werk en carrière en de realiteit (cf. Gerrichhauzen 1989; Hunt & Collins, 1983; Levinson, 1969; Kets de Vries, 1978). De perceptie van deze zaken kan bedreigend zijn voor het zelfbeeld, voor de plannen die men had wat betreft de verdere loopbaan en voor het toekomstperspectief in het algemeen (cf. Levinson, 1969; Hall, 1976, 1986; Hunt & Collins, 1983; Selles, Gerrichhauzen & De Wolff, 1985; Kets de Vries, 1978; Gerrichhauzen, 1989; Schein, 1978). Vaak wordt verondersteld dat mensen deze ingrijpende veranderingen niet zonder meer het hoofd kunnen bieden. De middenloopbaanfase is dan ook veelvuldig in verband gebracht met allerlei psychische en psychosomatische klachten, zoals gevoelens van woede, depressie, hoofdpijn, slapeloosheid, eenzaamheidsgevoelens, maar ook met (plotselinge) functiewisselingen (cf. Levinson, 1969; Hall, 1976, 1986; Schein, 1978; Selles, Gerrichhauzen & De Wolff, 1985; Gerrichhauzen, 1989; Murphy & Burck, 1976; Kets de Vries, 1978; Snyder, Howard & Hammer, 1978; Prick, 1983). Doorgaans worden deze verschijnselen samengevat met de term "mid-carrière crisis".

Ondanks de aanzienlijke hoeveelheid artikelen die gewijd is aan de mid-carrière problematiek, ontbreekt het grotendeels aan empirische evidentie voor het bestaan van een verhoogd niveau van psychische of gezondheidsproblemen in de middenfase van de loopbaan. In het werkstress onderzoek is in het algemeen weinig aandacht besteed aan stressoren gerelateerd aan de loopbaan (Buunk & De Wolff, 1988). En volgens Gill, Coppard en Lowther (1983) zijn de meeste studies naar middenloopbaanproblematiek verricht in kleine en niet-representatieve steekproeven, en zijn veel veronderstellingen gebaseerd op impressies verkregen uit de hulpverlening. Wat betreft de theoretische onderbouwing valt op dat in de meeste onderzoeken veelal losse concepten ontleend worden aan theoretische kaders, of men past ze toe om post hoc verklaringen te geven. Zelden is de middenloopbaanproblematiek vanuit een theoretisch uitgangspunt onderzocht. Met deze studie wordt dan ook primair beoogd om te komen tot een aanvulling van de theorievorming en empirische kennis over de beleving van de periode in de loopbaan die wordt aangeduid met de term "middenfase".

NADERE TOESPITING VAN DE PROBLEEMSTELLING

Een begrip waarmee het mogelijk lijkt om een theoretisch beter gefundeerde en tevens omvattender verklaring te geven voor het ontstaan van stressreacties in de middenloopbaanfase dan met de bovengenoemde aspecten, is het concept *relatieve deprivatie*. Veel spanningen in de middenfase lijken namelijk, méér dan in andere fasen, voort te vloeien uit de perceptie dat men, volgens een bepaald *subjectief criterium*, zoals eerdere verwachtingen (cf. Hunt & Collins, 1983; Kets de Vries, 1978; Levinson, 1969) of vergelijkingspersonen (Suls, 1986), minder heeft bereikt dan men in eerste instantie kan accepteren, en uit de realisering dat de kans klein is dat deze situatie in de toekomst zal verbeteren (Gerrichhauzen, 1989; Hunt & Collins, 1983). Het betreft hier dus geen absolute gevoelens van deprivatie. De bedoelde groep hoger opgeleiden heeft het objectief

gezien immers meestal niet slecht, integendeel, de meesten hebben intussen veelal een interessante werkkring en een goed salaris. Het begrip relatieve deprivatie maakt het mogelijk om het fenomeen te verklaren dat mensen, die objectief gezien in een betere situatie verkeren dan anderen, subjectief gezien er slechter af kunnen komen, een situatie die gepaard kan gaan met gevoelens van wrok en andere stressreacties (Crosby, 1984).

Hoewel percepties zoals in het bovenstaande beschreven, kunnen leiden tot allerlei stressreacties, hoeft dit zeker niet altijd, of in dezelfde mate het geval te zijn (cf. Crosby, 1984). Ook recente studies naar de middenloopbaanproblematiek wijzen in deze richting (cf. Gerrichhauzen, 1989; Hunt & Collins, 1983). Er blijken verschillende factoren binnen de persoon zelf en in de omgeving van de persoon te bestaan, die het optreden van stressoren en stressreacties kunnen beïnvloeden (directe effecten), dan wel de kans vergroten of verkleinen dat stressoren gepaard gaan met stressreacties (modererende of bufferende effecten). In het stressmodel van de Michigan-groep bijvoorbeeld, worden in dit verband twee typen factoren onderscheiden, namelijk factoren in de *sociale omgeving* en *persoonkenmerken of gedragsstijlen* (cf. Kleber, 1982). Wat de sociale omgeving betreft, is vooral veel aandacht uitgegaan naar de relatie tussen sociale ondersteuning en stress (cf. Abdel Halim, 1982; Karasek, Triantis & Chaudhry, 1982; Buunk, 1990; Marcelissen, 1987; House, 1981; 1985; Buunk, Janssen & VanYperen, 1989; Cohen & Wills, 1985). Hoewel er empirische evidentie is gevonden voor zowel een directe stress-reducerende invloed van sociale steun, als voor stress-bufferende effecten, zijn er ook studies die negatieve effecten rapporteren of totaal geen effecten (cf. Buunk, 1990). Verbanden tussen enerzijds sociale steun en anderzijds verschillende stressoren en stressreacties lijken te variëren in aard en sterkte, mede afhankelijk van de situatie. Over de omstandigheden die hierbij een rol spelen, wordt veel gespeculeerd, maar er bestaat nog weinig duidelijkheid over.

Behalve sociale steun lijken bepaalde *persoonkenmerken of gedragsstijlen* het ontstaan van stressoren en stressreacties te reduceren, dan wel het optreden van stressreacties te modereren. Een voorbeeld hiervan is *werkbetrokkenheid* (Innes & Clarke, 1985; Eisenstat & Felner, 1984; Bennet, 1989; Abdel Halim, 1982; Parasuraman & Alutto, 1984). Mensen die hoog scoren op werkbetrokkenheid, worden in de regel verondersteld meer weerstand te hebben tegen stressvolle situaties en daardoor minder snel stressreacties te ervaren, dan mensen die hier laag op scoren. Maar ook de bevindingen hierover zijn niet altijd consistent, en zouden in het licht van de onderhavige problematiek nader onderzocht dienen te worden.

Een andere factor die een belangrijke rol wordt toebedeeld als het gaat om de mate waarin mensen werkstress ervaren, is *de wijze waarop men omgaat met problemen in de loopbaan* (cf. Elsass & Ralston, 1989; Latack, 1984; Stumpf, Brief & Hartmann, 1987; Kets de Vries, 1978). De vraag of bepaalde manieren van stresshantering met méér dan wel met minder spanningen gepaard gaan, is niet eenvoudig te beantwoorden. Ook met betrekking tot de middenloopbaanproblematiek bestaan uiteenlopende ideeën hierover (cf. Kets de Vries, 1978; Hunt & Collins, 1983; Gerrichhauzen, 1989). Het antwoord ligt waarschijnlijk opgesloten in een complexe wisselwerking tussen het individu (eerdere ervaringen, de persoonlijke inschatting van de situatie e.d.) en de feitelijke omstandigheden waarin men verkeert.

Behalve met psychische of psychosomatische klachten, kan een negatieve werkbeleving ook gepaard gaan met *de intentie om een andere baan te zoeken*. Sterker nog, de literatuur over verloop suggereert dat vooral de werkbeleving (tevredenheid, attitudes, betrokkenheid) een belangrijke rol speelt bij het voorspellen van de individuele verloopintentie (cf. Van Breukelen, 1989). Leeftijd daarentegen blijkt een belangrijke (maar indirecte) negatieve rol te spelen in verband met verloop (cf. Van Breukelen, 1989). Hall (1986) wijst bijvoorbeeld op allerlei beperkingen die er zijn om, naarmate men ouder wordt en langer binnen een organisatie werkzaam is nog extern een andere baan te krijgen. Het vrijwillig weggaan om elders een andere baan te accepteren, impliceert ook dat men het risico loopt om verworvenheden, vaak verkregen na veel te hebben geïnvesteerd in het werk, kwijt te raken (cf. Rusbult & Farrell, 1983). In dit licht bezien, lijkt het dan ook niet vreemd dat Hunt en Collins (1983) opmerken dat het gevoel "vast te zitten aan de organisatie waarvoor men werkt", een van de centrale oorzaken is voor het ontstaan van spanningen in de middenfase van de loopbaan. Een interessante kwestie is dan ook of er veranderingen optreden in de relatie tussen verloopintentie en een negatieve werkbeleving naarmate men ouder wordt.

Bij de verklaring voor het al dan niet optreden van problemen en stressreacties in de middenfase van de loopbaan spelen verschillende factoren en processen een rol. Om méér inzicht te krijgen in de beleving van deze fase kan dan ook niet volstaan worden met het afzonderlijk bestuderen van een of enkele aspecten zoals stressreacties of veranderingen in de werksituatie. Verschillende factoren dienen geïntegreerd te worden in een model. Een probleem dat zich hierbij echter voordoet is dat het niet goed mogelijk is om alle begrippen die in dit verband van belang zijn op een consistente manier in één model onder te brengen. Eenzelfde variabele heeft in verschillende theoretische modellen vaak een andere status of betekenis. De mate waarin men bijvoorbeeld tevreden is met het werk wordt in het werkstressmodel van de Michigan-groep (cf. Kleber, 1982) opgevat als een (stress)reactie die het gevolg kan zijn van stressbronnen in de subjectieve werksituatie (zoals rolonduidelijkheid) en valt onder dezelfde categorie als verloop, eveneens een reactie op een stressor. In modellen van verloop is werksatisfactie een determinant of een mediërende variabele (cf. Van Breukelen, 1989). Een ander voorbeeld is verloopintentie. Deze variabele wordt soms gezien als een gedragsmatige reactie op een negatieve werkbeleving, zoals blijkt uit het Michigan model (cf. Kleber, 1982), maar verloopintentie kan ook opgevat worden als een aanpassingsreactie en als zodanig deel uitmaken van een hanteringsstrategie. Ook sociale steun wordt soms opgevat als onderdeel van coping (Thoits, 1984), maar door sommige onderzoekers van de Michigan-groep wordt (gebrek aan) sociale steun weer beschouwd als een stressor (cf. Kleber, 1982). Sociale steun heeft vervolgens af en toe de status van moderator variabele, zoals is af te leiden uit het organisatiestressmodel van de Michigan-groep (cf. Kleber, 1982; Winnubst, 1984). Door weer anderen wordt het begrip opgevat als een mediërende variabele (Atkinson et al., 1986).

Hoewel het, gezien de geschetste conceptuele onduidelijkheden, problematisch is om op een consistente manier een "alles" omvattend toetsbaar onderzoeksmodel samen te stellen, is het wel mogelijk om de vele voor deze studie relevante concepten in *beschrijvende zin* te ordenen en hun onderlinge samenhangen globaal weer te geven. Een "mo-

del" dat hiervoor aanknopingspunten biedt is het reeds genoemde Michigan organisatie-stressmodel. Het Michigan model is in feite geen echt model maar een raamwerk waarin een aantal groepen van variabelen die een rol spelen bij het optreden van organisatie-stress causaal aan elkaar gerelateerd worden. Een belangrijke tekortkoming van dit model is echter dat geen aandacht wordt besteed aan de rol die aanpassingsgedrag (coping) in dit geheel speelt. Gezien het potentiële belang van coping voor het beter begrijpen van de onderhavige problematiek (cf. Gerrichhauzen, 1989; Kets de Vries, 1978), zal dit model dan ook uitgebreid en aangepast worden voor deze studie (hoofdstuk twee).

Een ander, meer praktisch probleem met onderzoek naar de middenloopbaanproblematiek, is dat het bijna onmogelijk is om tegemoet te komen aan de vaak geopperde wens voor een longitudinale opzet. In een dergelijke studie waarbij de ontwikkeling van een cohort gevolgd zou kunnen worden gedurende een periode van ongeveer 30 jaar, zouden ontwikkelingen in (de beleving van) het werk en gevolgen voor het individu misschien duidelijker van elkaar te scheiden zijn. Om na te gaan of de middenfase zich qua beleving onderscheidt van de aangrenzende loopbaanfasen is in deze studie echter om praktische redenen gekozen voor een cross-sectionele opzet. Een groep mensen, in de leeftijd van 36 tot en met 45 jaar die zich, naar men aanneemt, voor een belangrijk deel in de middenfase van de loopbaan bevindt, wordt op verschillende aspecten van de werkbeleving vergeleken met twee aangrenzende leeftijdsgroepen. In het volgende hoofdstuk en in de methodensectie wordt dit nader toegelicht.

OPBOUW VAN HET BOEK¹

In het eerste hoofdstuk gaat de aandacht uit naar de betekenis van centrale begrippen voor het onderhavige onderwerp, zoals loopbanen en loopbaanfasen. Daarna wordt een overzicht gegeven van de belangrijkste inzichten en onderzoeksresultaten die er momenteel ten aanzien van de middenfase van de loopbaan bestaan. In het tweede hoofdstuk wordt een beschrijvend model ontwikkeld, waarbij de belangrijkste factoren die (met name in de middenfase) een rol lijken te spelen bij het al dan niet optreden van stressreacties, worden geordend en aan elkaar gerelateerd. Vervolgens worden de verschillende factoren en hun onderlinge relaties uitvoerig besproken en thematisch, in de vorm van deelmodellen uitgewerkt. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de onderzoeksvragen, waarbij *per thema* (coping, verloop etc.) steeds onderscheid wordt gemaakt tussen a) de kwestie of de "middenloopbaangroep" zich qua beleving van het betreffende aspect in het algemeen onderscheidt van de aangrenzende leeftijdsgroepen en b) het vraagstuk betreffende de veronderstelde *samenhangen* tussen variabelen van de deelmodellen, en de

¹ Een belangrijk deel van dit boek is gebaseerd op reeds gepubliceerde artikelen. Het betreft de volgende publicaties:

1) Janssen, P.P.M. & Buunk, A.P. (1990). Preoccupaties, relatieve deprivatie en psychische klachten in de middenfase van de loopbaan. *Nederlands Tijdschrift voor de Psychologie*, 45, 195-205. 2) Janssen, P.P.M. & Buunk, A.P. (1990). De invloed van relatieve deprivatie op interne en externe verloopintentie. *Gedrag & Organisatie*, 3, 126-137. 3) Buunk, A.P. & Janssen P.P.M. (1991). Sociale vergelijking en omgaan met problemen in de beroepsloopbaan. *Gedrag & Gezondheid*, 19, 1-11. 4) Buunk, A.P. & Janssen, P.P.M. (in press). Relative deprivation, career issues and mental health among men in midlife. *Journal of Vocational Behavior*.

vraag of deze verbanden in de middengroep afwijken van de aangrenzende leeftijdsgroepen. Het derde hoofdstuk behandelt de methode van onderzoek. Hierin worden behalve procedure, steekproef, meetinstrumenten en verschillende psychometrische resultaten, ook de resultaten beschreven van enkele vergelijkingen tussen de steekproef van deze studie en normgroepen. In het vierde hoofdstuk worden overeenkomstig de opzet van hoofdstuk twee, en analoog aan de presentatie van de vraagstellingen, de resultaten besproken. Na integratie en kritische bespreking van de resultaten eindigt het boek in hoofdstuk vijf met aanbevelingen voor onderzoek en praktijk.

De middenloopbaanproblematiek: concepten, modellen en een literatuuroverzicht

1.1 INLEIDING

Beschouwingen over en studies naar middenloopbaanproblematiek bevatten allerlei conceptuele onduidelijkheden. Het staat niet vast wat precies onder het begrip loopbaan moet worden verstaan, het concept loopbaanfase is evenmin eenduidig omschreven, en er bestaat weinig theoretisch gefundeerde empirische kennis over hetgeen er in de zogenaamde middenloopbaanfase aan de hand is. In dit hoofdstuk zal dan ook nader worden ingegaan op de conceptualisering van het begrip loopbaan, op de omschrijving van het concept loopbaanfase, en tenslotte zal een overzicht worden gegeven van de belangrijkste empirische gegevens en opvattingen die bestaan over de periode in de beroepsloopbaan die omschreven wordt als "de middenfase".

1.2 LOOPBANEN EN LOOPBAANFASEN

Het concept loopbaan

Hoewel er al jaren wordt geschreven over, en onderzoek wordt gedaan naar loopbanen en loopbaanproblemen bestaat er nog steeds geen eenduidige omschrijving van deze concepten. Hall (1976) noemt bijvoorbeeld een viertal betekenissen die veelvuldig zowel in de gedragswetenschappelijke als in de populaire literatuur voorkomen: 1) loopbaan in de zin van verticale mobiliteit (hogerop komen), 2) loopbaan gerelateerd aan bepaalde professies met duidelijke (hiërarchische) ontwikkelingsmogelijkheden zoals manager, jurist of politicus 3) loopbaan opgevat als de opeenvolging van banen die men heeft gehad, onafhankelijk van het niveau of het soort beroep, en 4) loopbaan gezien als een levenslange sequentie van rol-gerelateerde ervaringen, waarbij de subjectieve beleving van de verschillende werkrollen centraal staat. Ook Boerlijst (1984) noemt een aantal voorkomende interpretaties van het begrip loopbaan, zoals de aanpassing aan een bepaald beroep, het maken van carrière, mobiliteit en loopbaan in de zin van de historische context die de huidige positie bepaalt. Hij besluit uiteindelijk met een "koepeldefinitie" gebaseerd op het facet analytische model voor het structureren van definities van Guttman, met als doel een "brug te slaan" tussen de verschillende omschrijvingen. Een loopbaan kan volgens Boerlijst worden omschreven als: "een afbeelding van de door een waarnemende instantie vastgestelde reeks van volgtijdelijke posities, welke binnen een bepaalde tijdsperiode door een loopbaanvolger zijn ingenomen of verkregen op aspectvariabelen, die een relevante relatie hebben tot een bepaalde context" (cf. Boerlijst, 1984, pp. 2.9-28).

Driver (1988) tracht de uiteenlopende omschrijvingen van het begrip loopbaan onder te brengen in een "model" dat gebaseerd is op vier basis concepten die verwijzen

naar de verschillende loopbaankeuzen die mensen kunnen maken. Hij onderscheidt achtereenvolgens: 1) "*steady state careers*": de keuze voor een bepaald beroep voor het hele leven, 2) "*linear careers*": loopbaan activiteiten gaan gedurende het hele leven verder terwijl men bezig is met hogerop te komen in een organisatie, 3) "*spiral careers*": loopbaankeuzen ontwikkelen zich tijdens de verschillende opeenvolgende functies die iemand bekleedt (van elk 7 tot 10 jaar), en elke keuze is daarbij een produkt van de eerdere ervaringen en leidt tot nieuwe vaardigheden, en 4) "*transitory careers*": loopbaankeuze is een nagenoeg continu proces waarbij beroepen, organisaties of sectoren worden gewisseld binnen 1 tot 4 jaar, afwisseling is hierbij de belangrijkste prikkel. Schein (1971) tenslotte maakt onderscheid tussen interne en externe loopbanen. Met het begrip externe loopbaan bedoelt Schein (1971) de loopbaan zoals gedefinieerd door de organisatie. Deze omvat het beleid en de verwachtingen ten aanzien van welke mensen in welke posities zullen schuiven en hoe snel dit zal gebeuren in relatie tot een bezettingsplan. De interne loopbaan, die opgesplitst kan worden in een aantal fasen, weerspiegelt volgens Schein de kenmerken en ervaringen van het individu dat zich door de organisatie "beweegt": verticaal, horizontaal of centraal.

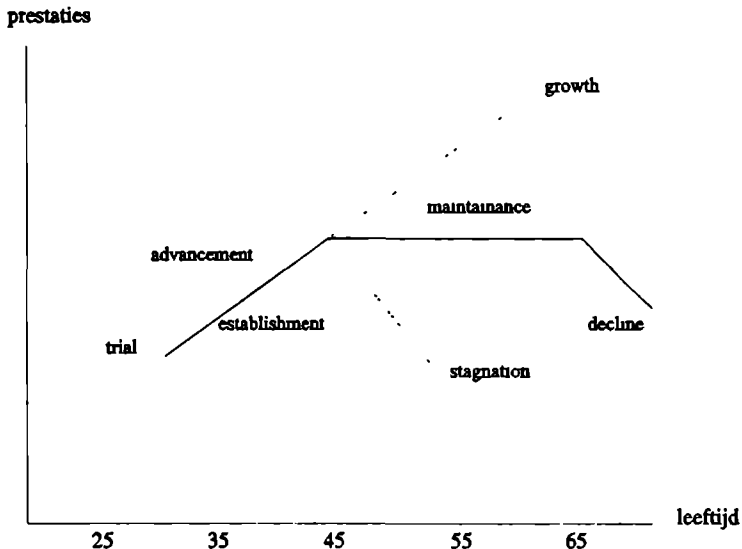
De essentie van de vele omschrijvingen, waarvan elk een eigen waardevolle bijdrage levert, lijkt adequaat samengevat te worden door Arthur, Hall en Lawrence (1989). Zij stellen namelijk dat in de omschrijvingen van het begrip loopbaan steeds twee thema's terugkomen: 1) de relatie tussen individu en werksetting en 2) een tijdsperspectief. Volgens hen zijn loopbanen dan ook weerspiegelingen van de relatie tussen organisaties (instanties die formele posities verdelen) en individuen (die posities bezetten), en de ontwikkeling van deze relatie in de tijd. Beide thema's komen in zekere zin tot uitdrukking in de zogenaamde loopbaanfasen modellen. In deze modellen wordt geprobeerd een algemeen geldende (globale) indeling te maken van de verschillende fasen die mensen in hun werk doorlopen.

Loopbaanfasen

Analoog aan levensloopmodellen zoals het model van Erikson (1963) is door verschillende onderzoekers geprobeerd om de loopbaan in te delen in verschillende min of meer aan leeftijd gerelateerde stadia, waarin zich voorspelbare karakteristieke ontwikkelingen en veranderingen voordoen. Belangrijke voorbeelden van dergelijke modellen zijn afkomstig van Miller en Form, (1951), Super (1957), Hall en Nougaim (1968) en Schein (1978). Een nauwkeurige afbakening van de loopbaanfasen op basis van leeftijd is echter niet aannemelijk, het zijn immers veel meer de gebeurtenissen in de werksituatie die dit bepalen dan de leeftijd zelf (cf. Hall, 1976; Hunt & Collins, 1983). De verschillende indelingen die door de bovengenoemde auteurs gemaakt werden zijn dan ook niet volledig met elkaar in overeenstemming. Hall (1976) heeft geprobeerd om op basis van verschillen en overeenkomsten tussen een aantal loopbaanfasen modellen een ruwe indeling te maken welke weergegeven is in figuur 1.1

In de startfase, globaal de periode tussen 25 en 30 jaar, is men vooral bezig met zich een plaats te verwerven binnen de organisatie. Het leren van nieuwe vaardigheden en het verkrijgen van acceptatie zijn in deze fase van primair belang. Vooral de beginjaren brengen vaak allerlei problemen met zich mee. Hall (1976) vat de problematiek van

de starter samen met de termen "reality shock" en het "syndroom van het ongebruikte potentieel". De reality shock staat voor de botsing tussen enerzijds de verwachtingen van de beginnende werknemer zoals uitdagend werk, loopbaanperspectieven en aanzien, en anderzijds de door de organisatie bepaalde werkelijkheid. Het syndroom van het ongebruikte potentieel betreft de onwil of het onvermogen van de organisatie om de beginnende werknemer vol in te zetten, een gevolg van de wisselwerking tussen beperkingen van de beginnende werknemer (zoals te hoge ambities, gebrekkige communicatieve vaardigheden en naïviteit) en organisatie factoren (zoals te weinig uitdagende startfuncties, teveel opleidingen, beperkte feedback, onvoldoende begeleiding en ouderen die zich door jongeren bedreigd voelen en hen afremmen). Na deze beginjaren volgt een periode waarbij men zoekt naar een werkidentiteit en een duidelijk carrièredoel.



Figuur 1.1 Model van verschillende loopbaanfasen (Hall, 1976)

Indien het aanpassingsproces achter de rug is en men een zekere identiteit heeft verworven binnen de organisatie, volgt een fase van *vestiging en verdere ontwikkeling* tussen 30 en 45 jaar. Het begin van deze periode staat in het teken van het verkrijgen van een duidelijke plaats in de organisatie "het zich nestelen". In het tweede deel van deze fase ligt de nadruk sterker op vooruitgang, het maken van promotie en het werken aan status, autoriteit en verdere ontplooiing. Acceptatie en veiligheid lijken in deze periode een minder belangrijke rol te spelen dan in de aanvangsfase. Ergens rond het veertigste levensjaar begint de zogenaamde *middenloopbaanfase*, die in de onderhavige studie centraal staat. Verondersteld wordt dat in deze periode van de loopbaan voor een belangrijk deel van de mensen allerlei veranderingen plaats vinden in de (beleving van de) werksituatie, die onder meer betrekking hebben op afnemende mogelijkheden om nog echt hoger op te komen, afnemende kansen op de arbeidsmarkt en veranderingen in de

werkrol De middenfase wordt dan ook vaak met crisis-achtige verschijnselen in verband gebracht. Gedurende deze fase begint voor sommigen al de afbouw van de loopbaan in zicht te komen, bij anderen is er sprake van stabilisatie terwijl er daarnaast nog een aantal mensen is dat blijft "doorgroeien".

In het algemeen wordt de periode vanaf 45 jaar tot aan de pensionering omschreven als de *handhavingsfase*. In deze fase weten mensen veelal waar ze aan toe zijn en hebben zij zich waarschijnlijk ingesteld op een bepaald toekomstperspectief, vooruitgang, stabilisatie of teruggang.

Na het 65e is er volgens Hall (1976) sprake van een *afbouwfase*. Gezien het feit echter dat meer dan de helft van de mensen ouder dan 55 jaar in Nederland via een of andere regeling (VUT, WAO, etc) de arbeidsmarkt heeft verlaten (cf. Boerlijst & Aite Peña, 1989) lijkt het echter aannemelijk dat voor velen de afbouwfase al vóór het zestigste levensjaar ligt. Deze afbouwfase is ook weer een overgang met een eigen problematiek die zeker bij hoger opgeleide mensen gekenmerkt kan worden door verlies ervaringen, zoals verlies van status, werkidentiteit, sociale contacten en structurering van de tijd. Maar de pensionering hoeft zeker niet alleen negatief te zijn. Voor anderen is de pensionering misschien een opluchting of een ontsnapping uit een frustrerende baan of een beloning voor een leven van hard werken. Ook deze overgang vereist echter een aanpassing, die niet voor iedereen even soepel verloopt.

1.3 DE MIDDENLOOPBAANFASE NADER BESCHOUWD

Veranderingen in de (beleving van de) werksituatie

Veel auteurs waaronder Gull, Coppard en Lowther (1983), Gerrichhauzen (1989) en Hall (1986) geven aan dat er feitelijk nog weinig bekend is over de periode die wordt aangeduid met de term middenloopbaanfase. Er is weliswaar veel gepubliceerd over de middenfase, maar empirisch onderzoek naar deze periode in de beroepsloopbaan is nauwelijks verricht. Zoals blijkt uit de onderstaande tabel heeft het meeste onderzoek naar loopbanen zich tot op heden gericht op de periode van verkenning en de beginfase van de loopbaan.

Tabel 1.1 De hoeveelheid verricht onderzoek naar loopbanen per loopbaanfase

| loopbaanfase | hoeveelheid onderzoek |
|------------------------|------------------------------|
| verkenning | ***** |
| binnenkomst | **** |
| startfase | *** |
| vestiging/vorderingen | *** |
| handhaving/midcarrière | * |
| vertrek | ** |
| ***** | zeer veel onderzoek |
| **** | veel onderzoek |
| *** | een middelmatige hoeveelheid |
| ** | weinig onderzoek |
| * | nagenoeg geen onderzoek |

Ontleend aan Hall, 1986, pp 121

De meeste "kennis" over de middenfase van de loopbaan en de problematiek hieromtrent is dan ook niet gebaseerd op onderzoek maar op beschouwingen van verschillende wetenschappers op dit vlak.

Het werk van Levinson (1969) heeft een belangrijke basis gelegd voor het denken over de middenloopbaanproblematiek. Levinson beweert, en hij beperkt zich in eerste instantie tot managers, dat zich halverwege de beroepsloopbaan allerlei veranderingen voltrekken in (de perceptie van) het werk, waardoor men meer dan voorheen geconfronteerd wordt met discrepanties tussen de werkelijkheid en hetgeen men steeds voor ogen had. Volgens Levinson beginnen veel managers die halverwege de dertig of begin veertig zijn zich te realiseren dat de tijd om "het" te maken afneemt, men ervaart meer concurrentie om de resterende topplaatsen en er is steeds de dreiging om te mislukken. Ook de afhankelijkheid van anderen wordt groter, emoties worden minder dan voorheen met collega's gedeeld (collega's zijn mogelijke concurrenten), en men staat meer onder druk dan voorheen. Ook noemt Levinson (1969) in dit verband subtiele veranderingen in werkstijl (meer gericht op lange termijn doelen van de organisatie), en gezichtspunt (verlies van een aantal idealen, angst voor kennisveroudering, bewust zijn van de aanwezige rivaliteit, en het koesteren van een zekere wrok naar jongeren). De uitspraken van Levinson zijn echter niet gebaseerd op empirisch onderzoek, maar gezien zijn langdurige ervaringen met organisaties en de therapeutische praktijk kunnen ze niet bij voorbaat als onbelangrijk afgedaan worden.

Ook Schein (1978) omschrijft de middenfase van de loopbaan als een periode waarin men geconfronteerd wordt met een aantal typische eisen/problemen waaraan men het hoofd moet zien te bieden. Als eerste noemt hij de discrepantie die velen in deze fase zullen ervaren tussen loopbaanverwachtingen, ambities, doelen en de realiteit. Een tweede dilemma volgens Schein betreft de beslissing om zich te gaan specialiseren of om generalist te worden. Een dergelijke keuze is ingrijpend omdat zij gepaard kan gaan met een verandering in de werkkrol en de positie die men in de organisatie inneemt. In het verlengde hiervan speelt de ontwikkeling van een identiteit die een duidelijke erkenning vindt binnen de organisatie, een kwestie die veel aandacht lijkt te vragen. Tenslotte noemt Schein (1978) nog als kenmerkende "issues" voor de middenfase: de vervulling van de "mentorrol" die men geacht wordt rond deze fase op zich te nemen en het vinden van een balans in de verdeling van aandacht en energie tussen werk en thuis.

Hall (1976) noemt eveneens een aantal aan het werk gerelateerde problemen die kenmerkend zouden zijn voor deze fase. Volgens Hall beginnen de meeste mensen halverwege hun loopbaan te beseffen dat niet alle loopbaandoelen gerealiseerd zullen worden. Er is een groeiend besef van kennisveroudering en van afnemende mobiliteit in het werk, en men maakt zich in toenemende mate bezorgd om zekerheden ten aanzien van het werk. Een andere bedreigende factor die vaak genoemd wordt in verband met de middenfase is volgens Hall (1976) dat men in deze periode vaak een andere positie inneemt dan voorheen, veelal met autoriteit over jongeren. Deze jongeren zijn vaak ambitieus en proberen hogerop te komen. Dit kan met zich meebrengen dat de superieur zich onder druk gezet voelt. Ook kunnen zij concreet de positie van hun chef bedreigen door het aanvechten van de autoriteit van deze. Maar ook de meer recente kennis die de jongeren hebben kan als bedreigend ervaren worden door de senior medewerker. De kans op kennisveroudering in de middenfase is namelijk niet imaginair. Als gevolg van toene-

mende tijdsdruk, bestuurlijke werkzaamheden of gebrek aan adequate cursussen zijn er in de middenfase vaak te weinig mogelijkheden om "up to date" te blijven.

Tenslotte ontstaat er in de middenfase volgens Hall (1986) ook een toenemende druk om te veranderen, om nieuwe uitdagingen te zoeken, soms van binnenuit en soms als gevolg van veranderingen die de organisatie betreffen (bijvoorbeeld een snelle technologische ontwikkeling, of veranderingen op de afzetmarkt). Door al deze ontwikkelingen is men meer bezig met het "hoe op den duur goed te functioneren" en loopt men het risico onzeker te worden over de eigen rol in het geheel en over het eigen functioneren.

Naast al deze beschouwingen over problemen en veranderingen in de (beleving) van de middenfase bestaan er ook enkele recente empirische bevindingen over dit onderwerp. Hunt en Collins (1983) maakten gebruik van zowel case-studies, interviews als een combinatie van interviews en gestructureerde vragenlijsten. Uit hun onderzoek bij 574 managers van HBO- en academisch niveau, werkzaam in zowel de profit als de nonprofit sector, bleek dat de respondenten tussen 35 en 45 jaar niet minder tevreden waren met hun werk dan mensen in andere leeftijdsgroepen. Wel constateerden zij dat voor mensen in de middenloopbaanfase de niet gerealiseerde loopbaanverwachtingen, het idee opgesloten te zitten in de huidige baan en daarbij de verwachting dat deze situatie in de toekomst niet zal verbeteren, de belangrijkste redenen waren voor het ontstaan van depressiegevoelens.

Gerrichhauzen (1989) rapporteert dat 73% van de onderzochte respondenten tussen 35 en 45 jaar in zijn studie aangeeft loopbaanproblemen te hebben ervaren in de 3 jaar die voorafgingen aan het onderzoek. Bovendien bleken vooral de aan de loopbaan gerelateerde "situaties", waaronder het niet doorgaan van promotie, het vervallen van loopbaanvooruitzichten, twijfelen aan juistheid van loopbaan, zich geconfronteerd zien met nieuwe doelen en dergelijke zaken, bij de categorie tussen 35 en 45 samen te hangen met stressreacties. Leeftijd bleek tenslotte binnen deze leeftijdsgroep (Gerrichhauzen maakt verder geen vergelijking met andere leeftijdsgroepen) geen systematische verschillen met zich mee te brengen in loopbaanproblemen.

Structurele achtergronden van middenloopbaanproblemen

Dat juist de bovengenoemde factoren verband lijken te houden met spanningen in de middenfase van de loopbaan, hangt waarschijnlijk samen met het feit dat hoger opgeleide mensen, waar het in dit verband meestal om gaat (cf. Murphy & Burck, 1976), op het moment dat ze de middenfase van de loopbaan bereiken in het algemeen veel in opleiding, werk en carrière geïnvesteerd hebben, vaak ten koste van gezin en of vrije tijd. Hiermee samenhangend hebben zij dan ook vaak hoge verwachtingen over hun toekomstmogelijkheden ontwikkeld (cf. Hunt & Collins, 1983; Selles, Gerrichhauzen & De Wolff, 1985; Kets de Vries, 1978; Gerrichhauzen, 1989). Vooruitgang, bijvoorbeeld via het maken van promotie betekent bovendien meer dan alleen een beloning voor de inzet en prestaties. Het betekent ook veelal méér invloed, zelfstandigheid, aanzien of uitdagender werk (en is daarmee belangrijk voor het zelfbeeld). Dit streven naar vooruitgang wordt in onze "prestatie-maatschappij" versterkt door overdracht van maatschappelijke waarden, via opvoeding, opleidingen en organisatie-cultuur (cf. Selles, Gerrichhauzen & De Wolff, 1985; Kets de Vries, 1978). Zowel de beloningsstructuur als de "bedrijfscultuur" zijn vaak gericht op verticale mobiliteit. Horizontale mobiliteit wordt nog steeds in

verband gebracht met een "zijspoor", bedoeld voor mensen die het niet echt gemaakt hebben. Het maken van een carrière kan met andere woorden naast zelfontplooiing binnen de organisatie allerlei voordelen met zich meebrengen zoals maatschappelijk aanzien en financiële mogelijkheden, niet alleen voor de betrokkene zelf maar vaak ook voor partner en gezin.

Na verloop van tijd worden de kansen om vooruit te komen echter een stuk kleiner. Een van de oorzaken hiervan is dat de meeste organisaties een piramidale structuur kennen. Zijn er in veel organisaties in het begin van de loopbaan (aan de basis) nog ruimschoots mogelijkheden voor promotie en of verdere ontwikkeling aanwezig, naarmate men hogerop komt nemen de mogelijkheden af (cf. Schein, 1978; Hall, 1976; Gerrichauzen, 1989; Hunt & Collins, 1983). Het aantal overgebleven functies is beduidend kleiner en de competitie rond deze plaatsen neemt sterk toe. Bovendien hebben organisaties meestal een soort impliciete tijdtabel, die zodanig is ingesteld dat indien een persoon na een aantal jaren nog niet een bepaald niveau heeft bereikt, de kansen op verdere groei sterk afnemen. Om vooruit te komen moet de persoon blijven "winnen", maar de kansen om te "winnen" worden steeds kleiner (cf. Hall, 1986).

Hall (1986) constateert verder dat het loopbaanpad voor mid-carrière werknemers veel minder duidelijk is dan in eerdere fasen het geval was. Bestaan voor beginnende werknemers vaak uitgewerkte opleidingsprogramma's en vinden promoties per cohort plaats, voor ouderen is dit niet meer het geval. Promoties van oudere werknemers lijken in sterkere mate gebaseerd te worden op basis van potentieel en individuele capaciteiten. Indien de groei afneemt en men weinig feedback hierover krijgt vanuit de organisatie kan het gevoel ontstaan dat men alleen staat en er niet meer echt bij hoort. Human resources beleid en programma's zijn vooral toegespitst op de behoeften, interesses en vaardigheden van de jongeren in de organisatie, en zijn minder gericht op werknemers van middelbare leeftijd en ouder (cf. Gill Coppard & Lowther, 1983). Vanwege deze leeftijdsbias wordt de bijdrage van de groep tussen de 35 en 55 vaak niet optimaal benut, en worden problemen die het werk van deze groep belemmeren niet helemaal herkend of aangepakt. Hall (1986) suggereert dat het om dergelijke redenen voor de werknemer in de middenfase van de loopbaan minder duidelijk kan zijn wat de eigen rol in het geheel nog is en waar men naartoe moet werken. Men heeft in deze fase in ieder geval niet meer de rol van veelbelovende jonge man op weg naar de top. De angst kan dan ook ontstaan dat men "een anonieme, grijze figuur wordt die door niemand binnen en buiten de organisatie opgemerkt wordt" (Schein, 1978).

Resumerend wordt door verschillende auteurs aangenomen dat er voor een belangrijk deel van de mensen, halverwege de loopbaan een periode is waarin de beleving/benadering van werk en loopbaan in een aantal opzichten lijkt te veranderen. Typische spanningsbronnen die in dit verband genoemd worden zijn bijvoorbeeld: het gevoel hebben vast te zitten aan de organisatie waarvoor men werkt, angst voor kennisveroudering, minder kansen zien om nog echt vooruit te komen, afhankelijker worden van jongeren en niet meer gezien worden als "de jonge man op weg naar de top". Een existentieel probleem waar bijzonder veel aandacht naar uitgaat, is de bewustwording van (het ontstaan van) een *discrepancie* tussen *enerzijds* (vaak te hoog gespannen) verwachtingen over werk en carrière en *anderzijds* de situatie waarin men feitelijk verkeert, en de indruk daarbij

dat deze discrepantie niet of slechts ten dele op te heffen zal zijn. Naarmate men sterker het gevoel heeft dat de kansen om nog iets aan deze situatie te veranderen zijn afgenomen, lijkt deze realisering gepaard te gaan met allerlei stressreacties. Tenslotte werd vastgesteld dat de middenloopbaanproblematiek, zoals ze veelvuldig geschetst wordt, deels samenhangt met structuurkenmerken en het beleid van arbeidsorganisaties, maar dat de problematiek ook gevoed wordt door verwachtingen en eisen die mensen zichzelf opleggen, of die aan hen opgelegd worden onder invloed van de in onze maatschappij heersende normen en waarden. Hoewel het heel aannemelijk is dat bovengenoemde zaken kernproblemen zijn voor de middenfase van de loopbaan, is de empirische evidentie voor dit alles echter nog erg beperkt.

Is de middenfase bijzonder stressvol?

De zogenaamde middenloopbaanfase lijkt door de vele ingrijpende veranderingen die in het werk kunnen plaatsvinden als een soort kruispunt in de loopbaan beleefd te worden, waarin hoge eisen aan mensen gesteld worden in de zin van aanpassingsgedrag of probleemverwerking. De indruk bestaat dan ook dat lang niet iedereen deze veranderingen probleemloos het hoofd kan bieden. Veelvuldig wordt er op gewezen dat de middenloopbaanfase gepaard *kan* gaan met existentiële problemen en psychische klachten, en ook vanuit de "praktijk" worden regelmatig voorbeelden aangedragen van mensen die halverwege de loopbaan met crisis-achtige verschijnselen kampen. Gerrichhauzen (1989) noemt op basis van een literatuurstudie een groot aantal stressreacties die in verband met de middenloopbaanproblematiek genoemd worden. In Tabel 1.2 zijn deze samengevat.

Tabel 1.2 Stressreacties in de middenfase

| Stressreacties in de middenfase | |
|---------------------------------|--------------------------------------|
| - Hartklachten | - Afnemende motivatie |
| - Hoofdpijn | - Zich niet gelukkig voelen |
| - Rugpijn | - Onzekerheid |
| - Vermoeidheid | - Depressie |
| - Slapeloosheid | - Besluiteloosheid |
| - Preoccupaties | - Rusteloosheid |
| - Angstgevoelens | - Irrationale functiewisselingenheid |
| - Zelfverwijt | - Afzien van verantwoordelijk |
| - Pessimisme | - Alcoholisme |

Uit recente empirische onderzoeken van Gerrichhauzen (1989) en Hunt en Collins (1983) blijkt echter dat de mate waarin men in de middenfase feitelijk klachten rapporteert meevalt. Hunt en Collins constateren bij mannen tussen 35 en 45 jaar wat meer gevoelens van depressie en eenzaamheid dan in andere leeftijdsgroepen, en ook lijkt deze categorie wat meer alcohol en medicijnen te gebruiken. Zij benadrukken tegelijkertijd dat in de middenfase slechts een klein aantal mensen langdurig ernstige klachten ervaart. Ook Gerrichhauzen (1989) vindt bij managers tussen 35 en 45 jaar vrij weinig stressreacties. De stressreacties blijken daarnaast *binnen* deze groep niet systematisch samen te hangen met leeftijd. Net als bij de loopbaansituaties is dus ook het niveau van de stressreacties (Gerrichhauzen noemt het strains) binnen deze categorie vrij stabiel. Op basis van het recente empirische materiaal ligt het dan ook niet voor de hand om de "midden-

fase van de loopbaan", zoals vaak gebeurt, bij voorbaat te verbinden aan het begrip "crisis".

Een andere reden voor deze stellingname is dat het eventueel niet aantreffen van een crisis als kenmerkend fenomeen van de "middenloopbaanfase" tot de conclusie zou kunnen leiden dat deze periode in het werk van mensen zich niet daadwerkelijk onderscheidt van de andere loopbaanfasen. Dit hoeft echter niet het geval te zijn. Een crisis is een zwaar woord dat vrij ernstige problemen impliceert. Maar ook al is er geen sprake van een wijdverbreide crisis halverwege de loopbaan, het is toch mogelijk dat een aanzienlijk deel van de mensen rond het veertigste levensjaar geconfronteerd wordt met een aantal min of meer ingrijpende veranderingen in de beleving van hun werk, die het verdere werk en leven kunnen beïnvloeden (cf. Hunt & Collins, 1983; Kets de Vries, 1978; Hall, 1976). Dit kan psychische klachten met zich meebrengen, maar deze hoeven lang niet bij iedereen ernstig te zijn of lang aan te houden. Andere factoren kunnen hierbij een modererende of stressreducerende rol spelen, zoals persoonsfactoren, sociale factoren (cf. Hunt & Collins, 1983; Gerrichhauzen, 1989) en de manier waarop men omgaat met dergelijke problemen (cf. Elsass & Ralston, 1989; Latack, 1984; Hunt & Collins, 1983; Kets de Vries, 1978). Gerrichhauzen (1989) heeft bijvoorbeeld enige empirische evidentie gevonden voor een gunstige invloed van sociale steun op stressoren en stressreacties en een zwakke ongunstige invloed van type A gedrag hierop. De meeste auteurs die zich bezighouden met middenloopbaanproblematiek, speculeren in dit verband echter alleen over deze samenhangen of geven post hoc verklaringen voor het al dan niet optreden van stress(reacties) in de middenfase van de loopbaan.

Samenvattend lijkt er vooralsnog weinig empirische evidentie te bestaan voor de aanname dat de middenfase van de loopbaan voor de meeste mensen een crisisperiode is, gepaard gaande met ernstige of langdurige stressreacties.

De middenfase, wanneer "precies"?

In het voorgaande is steeds gesproken van de term middenloopbaanfase. Het begrip (loopbaan)fase veronderstelt dat er sprake is van een duidelijk afgebakende periode die zich (in de beleving van mensen) onderscheidt van andere perioden. In de meeste loopbaanfase modellen hanteert men voor deze afbakening bepaalde leeftijdsgrenzen. Hierdoor wordt de indruk gewekt dat een ieder die werkzaam is in een arbeidsorganisatie en een zekere leeftijd heeft bereikt, automatisch in een bepaalde loopbaanfase terecht komt, na een bepaalde tijd deze fase weer verlaat om vervolgens weer in een andere loopbaanfase te belanden, enzovoorts. Het lijkt echter niet aannemelijk dat voor verschillende individuen, beroepen of beroepssectoren begin- en eindpunt van een loopbaanfase noodzakelijkerwijs met elkaar overeenstemmen (cf. Hall, 1986). Individuele loopbaanpatronen zullen daarvoor waarschijnlijk te sterk van elkaar verschillen. Dit impliceert volgens Hall (1986) dan ook dat het niet waarschijnlijk is dat "midcareer", "midlife" en "midworklife" in het algemeen samenvallen. Een uitzondering maakt hij voor mensen met ononderbroken loopbanen. Voor deze groep is het volgens hem niet ondenkbeeldig dat de middenfase van de loopbaan samenvalt met een bepaalde leeftijdsperiode. Ook Munnichs (1987) is sceptisch ten opzichte van het koppelen van de "middenfase" aan een bepaalde leeftijd. Hij benadrukt in dit verband vooral de individuele verschillen in ontwikkeling die er tussen volwassen mensen bestaat.

Leeftijd lijkt dehalve als zodanig niet de meest adequate operationalisering van een (midden)loopbaanfase te zijn. Het zijn veel meer de feitelijke veranderingen in de werksituatie (loopbaanperspectieven, werkzaamheden en werkrelaties) die dit bepalen (cf. Dalton, 1989), alsmede de beleving hiervan (Hall, 1986). Het feit dat een eventuele "middenloopbaanfase" niet nauwkeurig aan de hand van leeftijdsgrenzen te bepalen zou zijn, impliceert echter niet automatisch dat de voor deze fase kenmerkend geachte ontwikkelingen in de beleving van de werksituatie helemaal geen verband houden met leeftijd. Immers, zoals hierboven uiteen is gezet, bestaat er een - weliswaar beperkt - aantal empirische aanwijzingen voor een dergelijke relatie, en ook worden verschillende plausibele argumenten genoemd ten aanzien van psychologische en structurele ontwikkelingen, die op een dergelijke samenhang duiden (cf. Hall, 1976; Schein, 1978; Levinson, 1969; Gerrichhauzen, 1989; Hunt & Collins, 1983).

De meeste auteurs die de middenloopbaanfase aan leeftijd relateren hanteren *globale* leeftijdsgrenzen en situeren deze periode veelal rond het veertigste levensjaar. Hunt en Collins (1983) geven in een beknopt overzicht aan dat er leeftijdsgrenzen genoemd worden variërende van zeer specifiek (39 tot 42 jaar) tot zeer ruim (30 tot 55 jaar). De eerste indeling suggereert echter een nauwkeurigheid die niet aannemelijk is, zeker niet voor verschillende beroepsgroepen en de tweede indeling is dermate breed dat men zich mag afvragen of er zelfs nog van een ruwe afbakening gesproken kan worden. Volgens Gerrichhauzen (1989) wordt meestal de voorkeur gegeven aan een periode van tien jaar, namelijk ruwweg tussen het 35e en 45e levensjaar (Gerrichhauzen, 1989). *Het gaat hier dus steeds om een globale afbakening, en beslist niet om strikte grenzen.* Het lijkt dan ook zinvol om na te gaan of er in deze leeftijdperiode, die in dit verband zo vaak apart wordt gezet, daadwerkelijk iets typerends aan de hand is. Een bijkomend argument om juist deze leeftijdsgroep nader te bestuderen is dat hoger opgeleide mensen (in Nederland) veelal een arbeidsloopbaan hebben die begint rond de leeftijd van 25 jaar, maar die gezien de vervroegde uittrekking van velen vaak al ophoudt rond het 55e levensjaar (cf. Boerlijst & Aite Peña, 1989). In dat geval vormen de jaren tussen 35 en 45 jaar in chronologische zin de middenjaren van de actieve arbeidsloopbaan. Voor de Nederlandse situatie geldt bovendien ook dat er leeftijdsgrenzen gehanteerd worden bij sollicitatieprocedures. Het gaat daarbij niet zelden om de leeftijd van 35 jaar of 40 jaar. Hierdoor wordt het voor mensen in deze leeftijdscategorie moeilijker om elders nog een andere baan te vinden.

Bij wie is er sprake van een middenloopbaanproblematiek?

Het eerdere onderzoek op dit gebied heeft zich steeds gericht op specifieke beroepsgroepen, zoals managers (cf. Hunt & Collins, 1983; Selles Gerrichhauzen & De Wolff, 1985; Levinson, 1969), universitaire medewerkers (cf. Entrekin & Everett, 1981; Snyder, Howard & Hammer, 1978), leraren (cf. Prick, 1983), technici en overige professionals (Hall & Mansfield, 1975). Daarbij gaat het nagenoeg altijd om "middle class executive, professional and business groups" (Murphy & Burck, 1976), hoger opgeleiden dus. Aangezien de middenloopbaanproblematiek met een grote verscheidenheid aan beroepsgroepen in verband wordt gebracht, ligt het voor de hand om niet opnieuw het onderzoek te beperken tot een specifieke groep, maar de aandacht te richten op hoger opgeleiden in het algemeen. Wel lijkt het noodzakelijk om het onderzoek naar dit onderwerp in Neder-

land vooralsnog te beperken tot mannen. Een eerste reden hiervoor is dat er op het moment van onderzoek relatief weinig vrouwen ouder dan 45 jaar met een hogere beroepsopleiding of universitaire opleiding werkzaam zijn in arbeidsorganisaties (Statistisch Jaarboek der Nederlanden, 1987). Hierdoor wordt het moeilijk om verschillende leeftijdsgroepen met elkaar te kunnen vergelijken. Een dergelijke vergelijking wordt bovendien bemoeilijkt doordat bij vrouwen waarschijnlijk veel sterker dan bij mannen sprake is van verschillen tussen generaties als het gaat om mogelijkheden, normen waarden met betrekking tot werk en loopbaan. De loopbaanproblematiek van vrouwen wijkt in veel gevallen dan ook (nog) af van die van mannen. Vooral de relatie met de thuissituatie, rolopvattingen en bedrijfscultuur lijken bij de loopbanen van vrouwen een andere rol te spelen (cf. Gattiker & Larwood, 1987; Schokking-Siegerist, 1983).

1.4 CONCLUSIES EN IMPLICATIES

Uit het bovenstaande kunnen een aantal voorlopige conclusies getrokken worden met betrekking tot de middenloopbaanproblematiek.

- Halverwege de beroepsloopbaan lijken zich bij een aanzienlijk deel van de mensen op een aantal punten veranderingen te voltrekken in (de beleving/benadering van) werk en loopbaan. Deze vaak ingrijpende veranderingen kunnen een rol spelen bij het ontstaan van klachten en andere stressreacties. Vooral de realisering dat er een steeds moeilijker te herstellen discrepantie is/of dreigt te ontstaan tussen enerzijds (te) hoog gespannen verwachtingen over de loopbaan en anderzijds de realiteit, lijkt in dit verband een belangrijke spanningsbron te zijn. Hoewel deze inzichten een zekere plausibiliteit niet onzegd kan worden, is er nog weinig empirische evidentie voor gevonden en ontbreekt het nog grotendeels aan goede theoretische onderbouwing. Dit alles impliceert dat niet alleen nader empirisch onderzocht zou moeten worden of zich halverwege de loopbaan daadwerkelijk dergelijke veranderingen in de werkbeleving voordoen. Ook dient er gestreefd te worden naar verdere theoretische onderbouwing van zowel de veronderstelde veranderingen in de werkbeleving als het ontstaan van stressreacties in deze periode van de loopbaan.
- Een tweede conclusie is dat de middenfase voor minder mensen stressvol lijkt te zijn dan in het algemeen werd aangenomen (cf. Gerrichhauzen, 1989; Hunt & Collins, 1983). Onder meer deze laatste conclusie roept allerlei vragen op naar de invloed van conditionerende of mediërende variabelen zoals persoonskenmerken, sociale omgeving en stresshantering. Verondersteld wordt dat deze variabelen waarschijnlijk een aanzienlijke invloed hebben op de mate waarin mensen klachten ervaren tengevolge van stressoren in de werksituatie.
- Ook wordt uit de literatuur duidelijk dat, naast het feit dat er nog weinig empirisch onderzoek is gedaan naar de middenfase van de loopbaan, de meeste studies uitgevoerd zijn bij kleine en niet representatieve steekproeven, en met name bij specifieke beroepsgroepen (managers, leraren, technici wetenschappelijk personeel). Het lijkt, gezien deze stand van zaken zinvol om in dit onderzoek de aandacht te richten op

hoger opgeleiden in het algemeen. Er zijn vooralsnog allerlei praktische problemen om deze problematiek op dezelfde wijze bij vrouwen te onderzoeken. Toekomstig onderzoek zal zich echter zeker ook op vrouwen dienen te richten.

- Tenslotte bleek dat de meeste auteurs *ruwweg* de leeftijdsperiode tussen 35 en 45 jaar als de middenloopbaanfase beschouwen. Gezien het beperkte onderzoek dat in deze richting tot nu toe is uitgevoerd, is het echter vooralsnog niet duidelijk of verschijnselen waarvan men aanneemt dat ze kenmerkend zijn voor de middenfase, inderdaad vooral bij deze leeftijdsgroep voorkomen. Daarom zal de leeftijdsgroep tussen 35 en 45 jaar (of meer precies van 36 tot en met 45 jaar) ten aanzien van verschillende aspecten vergeleken worden met twee aangrenzende leeftijdsgroepen respectievelijk in de leeftijd van 26 tot en met 35 jaar en 46 tot en met 55 jaar.

Een nadere theoretische uitwerking van de beleving van de middenloopbaanfase

2.1 INLEIDING

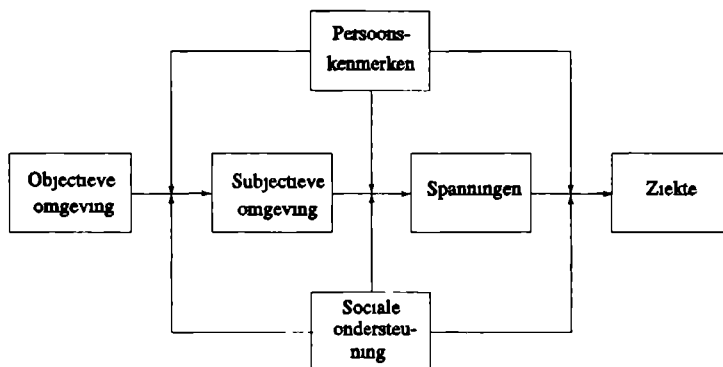
In het vorige hoofdstuk is uitvoerig stilgestaan bij een aantal vraagstukken die betrekking hebben op de middenloopbaanproblematiek. Vastgesteld werd dat een aantal kwesties verder uitgediept zou moeten worden. Daarbij gaat het met name om de factoren die een rol spelen bij het al dan niet optreden van stressoren en stressreacties in de middenloopbaanfase. Als eerste wordt daarom in dit hoofdstuk een model ontwikkeld waarin de relevant geachte factoren voor het al dan niet optreden van stressoren en stressreacties in kaart worden gebracht. Vervolgens worden de variabelen van dit model en hun onderlinge relaties aan de hand van een literatuurstudie nader besproken. Daarnaast zal tevens steeds worden ingegaan op de kwestie of hoger opgeleide mannen tussen 36 en 45 jaar de verschillende aspecten van de werkbeleving die hier de revue zullen passeren, anders beleven dan jongeren of mannen die ouder zijn.

2.2 NAAR EEN CONCEPTUEEL MODEL

Een eerste stap om te komen tot meer inzicht in de beleving van de middenfase van de loopbaan is het aanbrengen van structuur in de potentieel relevante variabelen en de onderlinge relaties hiertussen. Een aanzet voor een bruikbare structuur voor de onderhavige studie lijkt de groepering van variabelen te zijn, zoals die door de Michigan groep wordt gemaakt. In het zogenaamde Michiganmodel wordt onderscheid gemaakt tussen: a) een objectieve werkomgeving, b) de subjectieve beleving hiervan, tot uitdrukking komende in allerlei potentiële stressoren (bijvoorbeeld toekomstonzekerheid en werkbelasting), c) spanningen of stressreacties (zoals psychische klachten, psycho-somatische klachten, ontevredenheid en functiewisselingen) en d) strains (zoals morbiditeit en ongevallen). Daarnaast wordt aangegeven dat niet iedereen in even sterke mate klachten zal ondervinden in verband met problemen op het werk. Persoonkenmerken en steun vanuit de sociale omgeving worden verondersteld een modererende rol te spelen. Andere onderzoekers wijzen echter ook op het bestaan van directe effecten van sociale steun (cf. Cohen & Wills, 1985; Buunk, 1990), of geven aan dat er beter gesproken kan worden van een mediërende rol van sociale steun (cf. Atkinson et al., 1986).

De gedachtengang achter het Michigan organisatiestressmodel is dat er een causale keten van samenhangen tussen de bovengenoemde groepen van variabelen bestaat, waarbij de subjectieve beleving centraal staat. De objectieve werkomgeving, die losstaat van het individu, wordt waargenomen door het individu en geeft aanleiding tot de subjectieve beleving van de werksituatie. De subjectieve beleving kan vervolgens weer leiden tot individuele stressreacties en uiteindelijk tot ziekte of erger. De wijze waarop het individu

de werkelijkheid waarneemt en de mate waarin hij spanningen of strains zal ervaren worden echter mede beïnvloed door conditionerende variabelen, te weten persoonskenmerken en sociale ondersteuning. Voor veel van deze verbanden is ook empirische evidentie gevonden (cf. Marcelissen, 1987; Kleber, 1982). Het Michigan model is echter geen echt theoretisch model, het is veel meer een bruikbare "kapstok" om variabelen die van invloed zijn op werkstress te ordenen.

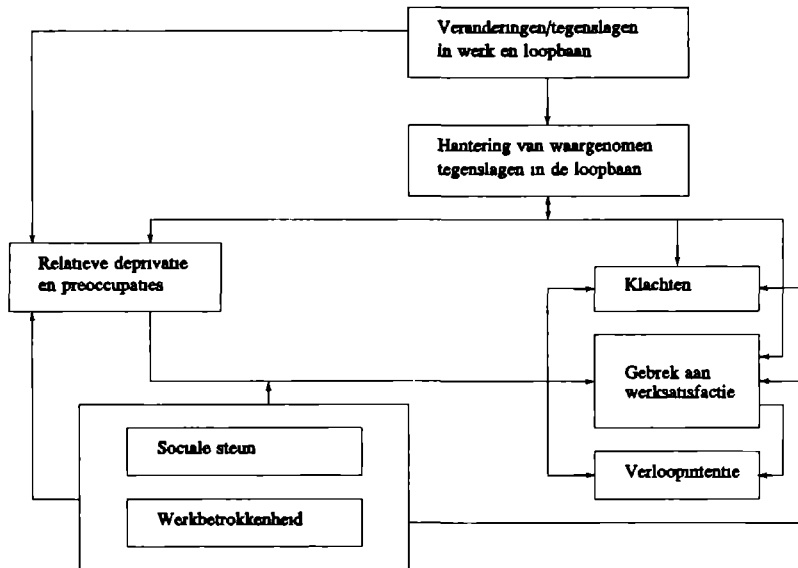


Figuur 2.1 Michigan organisatiestressmodel, ontleend aan Kleber (1982), pp. 57

Ofschoon via het Michigan-model een groot aantal voor deze studie relevante variabelen ondergebracht kunnen worden, ontbreekt in ieder geval één belangrijke variabele, namelijk de *hantering* van stressvolle werksituaties. Dit wordt overigens ook in de literatuur als een belangrijk gemis van dit model genoemd. Het individu wordt volgens deze opvatting namelijk te zeer beschouwd als een passief object. Met name Lazarus heeft inmiddels overtuigend beargumenteerd dat er een voortdurende transactie bestaat tussen individu en omgeving, waarbij het individu ook de omgeving kan beïnvloeden via allerlei hanteringsgedrag (cf. Lazarus & Launier, 1978). Het transactionele karakter van stressprocessen wordt in het Michiganmodel met andere woorden niet (voldoende) geëxpliciteerd. Maar ook gezien het belang dat aan hanteringsgedrag gehecht wordt in verband met de middenloopbaan-problematiek (cf. Gerrichhauzen, 1989; Kets de Vries, 1978; Hunt & Collins, 1983), zal in deze studie de rol van hanteringsgedrag (ook "coping" genoemd) verder uitgediept dienen te worden. Om de betekenis van coping inzichtelijk te maken, is het noodzakelijk om voor deze studie een aangepast model op te stellen. Grotendeels gebaseerd op het Michigan model kunnen voor de onderhavige problematiek achtereenvolgens de volgende samenhangende factoren onderscheiden worden: a) de subjectieve werkomgeving, in de eerste plaats gaat het hier dan om relatieve deprivatie, maar ook de eerder genoemde perceptie van afnemende loopbaanperspectieven en dergelijke vallen hieronder, b) sociale steun en persoonskenmerken, die mogelijk een modereerende of stressreducerende invloed hebben, c) manieren om tegenslagen in de loopbaan

het hoofd te bieden (hanteringsgedrag), en d) als vierde categorie worden twee typen variabelen onderscheiden: 1) stressreacties zoals een gebrek aan werksatisfactie en psychische en psychosomatische klachten, 2) gedragsmatige reacties, zoals de intentie om een andere baan te gaan zoeken.

Aan de hand van dit model zullen achtereenvolgens de volgende concepten en verbanden tussen concepten nader uitgewerkt worden: relatieve deprivatie en de relatie hiervan met stressreacties; sociale steun, persoonskenmerken, en de modererende en stress-reducerende invloed van beide variabelen ten opzichte van relatieve deprivatie en stressreacties; de hantering van tegenslagen in de loopbaan en de samenhang met relatieve deprivatie en stressreacties, en tenslotte verloopintentie en relatie met relatieve deprivatie en werksatisfactie.



Figuur 2.2 Beschrijvend model van de onderzoeksvariabelen en hun theoretisch veronderstelde onderlinge samenhangen

Ten aanzien van deze variabelen afzonderlijk, maar ook wat betreft de theoretisch verwachte samenhangen tussen variabelen, zal een verband gelegd worden met leeftijd/ -loopbaanfase. Op deze wijze zal getracht worden om zowel een theoretisch beter gefundeerd inzicht te verkrijgen in de werkbeleving (met als centraal concept relatieve deprivatie), de (stress)processen die zich hierbij afspelen en tevens méér duidelijkheid krijgen over de kwestie of hoger opgeleide mannen van 36 tot en met 45 jaar de werksituatie daadwerkelijk anders beleven, dan wel er anders mee omgaan dan ouderen en jongeren.

2.3 RELATIEVE DEPRIVATIE

Een belangrijk probleem dat kenmerkend wordt geacht voor de middenloopbaanfase lijkt te maken te hebben met een discrepantie tussen eerdere verwachtingen over werk en loopbaan en de realiteit. Meer precies gaat het om de perceptie van een discrepantie tussen enerzijds de steeds gekoesterde, vaak veel te hoog gespannen verwachtingen over het verloop van de carrière en het te bereiken eindniveau, en anderzijds de positie die men feitelijk inneemt (functie, salaris, autonomie en dergelijke) en de voor velen kleiner wordende kansen om alsnog de gewenste loopbaandoelen te realiseren (cf. Hunt & Collins, 1983; Levinson, 1969; Kets de Vries, 1978; Gerrichhauzen, 1989). Dit is een belangrijke aanwijzing, omdat zij ons op het spoor brengt van een begrip waarmee het mogelijk lijkt om een aanzienlijk deel van de veronderstelde typische middenloopbaan ervaringen en het optreden van allerlei klachten theoretisch beter uit te werken dan tot nu toe het geval was. Het begrip waar het hier om gaat is *relatieve deprivatie*.

De conceptualisering van het begrip relatieve deprivatie

Deprivatie, zo wordt vaak gesteld, is relatief en niet absoluut. Tot deze conclusie kwamen ook Stouffer, Suchman, DeVinney, Star en Williams (1949) toen zij moesten vaststellen dat gevoelens van deprivatie bij soldaten in veel gevallen niet in overeenstemming waren met de mate waarin zij objectief gezien gedepriveerd waren. Personeel dat toegewezen was aan onderdelen waarin promoties vaak voorkwamen, bleek minder tevreden te zijn met de situatie in hun eenheid dan personeel van onderdelen die gekenmerkt werden door weinig promoties. Met de introductie van het begrip relatieve deprivatie was het mogelijk om een verklaring te geven voor het fenomeen dat mensen die objectief in een betere situatie verkeren dan anderen, subjectief gezien er slechter af kunnen komen. Hoewel relatieve deprivatie als beschrijvend concept een zekere aantrekkingskracht bezit, is de theoretische status van dit concept bepaald niet eenduidig.

Crosby, Muehrer en Loewenstein (1986) geven aan dat in de 40-jarige geschiedenis van theorievorming over relatieve deprivatie er een trend ontstaan is naar steeds complexer wordende modellen. Davis (1959) was de eerste onderzoeker die een formele theorie ontwikkelde over relatieve deprivatie. Een toestand van relatieve deprivatie ontstaat volgens Davis bij intra-groepsvergelijkingen indien een persoon die een bepaald object mist, zich vergelijkt met een referentiepersoon die dat bepaalde object niet mist. De betrokkene die zich hierdoor relatief gedepriveerd voelt, ervaart tevens dat zijn situatie (van gedepriveerd zijn) anders is dan die van anderen die deel uitmaken van zijn vergelijkingsgroep. Deze ervaring gaat gepaard met een besef van onbillijkheid. Aspecten die Davis van belang acht bij het ontstaan van relatieve deprivatie zijn dus: Gedepriveerd zijn van iets (iets missen), sociale vergelijking (een niet gedepriveerde referentiepersoon), en een gevoel van onbillijkheid.

Runciman (1966) onderzocht het fenomeen dat er zo weinig sociale onrust te constateren valt in verschillende samenlevingen terwijl deze samenlevingen allemaal ongelijkheid in zich dragen. In zijn boek *Relative deprivation and social justice*, een studie naar attitudes met betrekking tot sociale ongelijkheid in het Engeland van de twintigste eeuw, gaf hij onder meer als verklaring, dat mensen die objectief gedepriveerd zijn zich alleen dan gedepriveerd voelen indien zij andere mensen waarnemen die een bepaald

object bezitten dat de betrokkenen zelf ook wensen te hebben (eventueel geldt dit ook voor henzelf op een eerder of toekomstig tijdstip), *en* ze het waarschijnlijk achten dat dit object in de toekomst ook voor hun bereikbaar is ("high feasibility"). Daarentegen stelde Gurr (1970) in zijn pogingen om sociale onrust te verklaren dat relatieve deprivatie zich pas voor kan doen indien mensen geen mogelijkheid zien om over het gewenste object te beschikken ("low feasibility"). Crosby heeft vervolgens op basis van een uitgebreide literatuurstudie een model van relatieve deprivatie geconstrueerd met vijf en later met zes voorwaarden (Crosby, 1976; Cook, Crosby & Hannigan, 1977; Bernstein & Crosby, 1980; Crosby, 1984). Hierbij heeft zij zich onder meer laten leiden door opvattingen van Stouffer, Suchman, DeVinney, Star en Williams (1949), Davis (1959), Runciman (1966) en Gurr (1970). De volgende zes pre-condities zijn volgens Crosby, Muehrer en Loewenstein (1986) kenmerkend voor relatieve deprivatie: (1) Een persoon ervaart een discrepantie tussen hetgeen zij wil en hetgeen zij heeft, ten aanzien van een bepaald object of een gelegenheid (X), (2) De persoon vindt dat hij wel recht heeft op X, (3) De persoon percipieert dat anderen waarmee zij zich vergelijkt er wat betreft X beter voorstaan (4) Eerdere verwachtingen van de persoon ten aanzien van X zijn teleurgesteld (5) De persoon heeft lage toekomstverwachtingen ten aanzien van het alsnog bereiken van X (6) De persoon geeft zichzelf niet de schuld voor deze situatie met betrekking tot X. Het tegelijk optreden van deze pre-condities zou kunnen leiden tot gevoelens van *wrok* en andere (stress)reacties (Crosby, 1984).

Er is een zekere empirische ondersteuning voor dit model. Zo vond Alain (1985) in een onderzoek naar de validatie van relatieve deprivatie, dat het oorspronkelijke vijf factor model van Crosby (1976) een betere voorspeller was van gevoelens van *wrok* dan de modellen van Davis (1959), Runciman (1966), Gurr (1970) en Williams (1975), die minder pre-condities veronderstelden. Op theoretische en empirische gronden zijn er echter nogal wat problemen te constateren met het geschetste model. Crosby zelf wijst erop dat de bovengenoemde pre-condities weliswaar verschillend, maar zeker niet allemaal onafhankelijk van elkaar zijn. Voorts blijken in verschillende onderzoeken steeds wisselende constellaties van pre-condities gevonden te worden die relatieve deprivatie voorspellen. Crosby stelde daarom mede op basis van experimenten een twee factor model voor met als pre-condities "willen" en "recht hebben op". Maar ook dit model bleek geen optimale voorspeller te zijn van relatieve deprivatie (Crosby, Muehrer & Loewenstein, 1986).

Door Folger (1986, 1987) is gewezen op het belang van cognitieve simulaties "van wat had kunnen gebeuren" als criterium bij het ontstaan van relatieve deprivatie. Hij heeft getracht een in theoretisch opzicht beter verankerd model samen te stellen dan dat van Crosby (1976): de *Referente Cognitie Theorie* (Folger, Rosenfeld & Rheaume, 1983; Folger, Rosenfeld, Rheaume & Martin, 1983; Folger, Rosenfeld & Robinson, 1983; Folger, 1984, 1986, 1987). Ontwikkelingen op het gebied van sociale cognitie en "counterfactual emotions" (cf. Tversky & Kahneman, 1982) vormen het belangrijkste theoretische uitgangspunt voor zijn benadering. Met "counterfactual emotions" worden emoties bedoeld die afhankelijk zijn van een vergelijking tussen enerzijds de realiteit en anderzijds "datgene wat had moeten zijn", of "had kunnen zijn" (Folger, 1986). Volgens de Referente Cognitie Theorie zal relatieve deprivatie ontstaan indien:

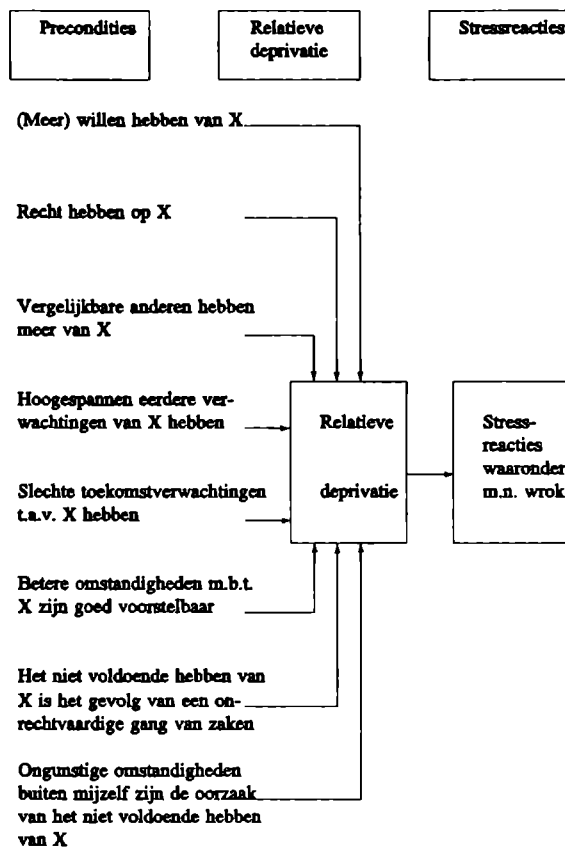
- (1) Men zich heel goed alternatieve omstandigheden kan voorstellen die als bevredigender worden ervaren; "*high referent outcomes*". Mensen kunnen zich volgens Folger

- (1987) bewust worden van deze alternatieven door zich te vergelijken met andere mensen en door alternatieven te bedenken op basis van wat theoretisch mogelijk zou zijn. Ook kunnen eerdere verwachtingen ten grondslag liggen aan bovengenoemde alternatieven.
- (2) De gang van zaken die tot deze meer bevredigende alternatieven zou hebben geleid, rechtvaardiger zou zijn geweest; "*low justification*"
 - (3) En men verwacht dat de situatie in de toekomst niet beter wordt; "*low likelihood of amelioration*".

Folger benadrukt verder dat deze laatst genoemde pre-conditie minder essentieel lijkt te zijn voor het ontstaan van de met relatieve deprivatie samenhangende gevoelens van wrok dan de twee eerste condities. Wel wordt de kans op het ontstaan van wrokgevoelens kleiner naarmate men het waarschijnlijkster acht dat de situatie in de toekomst zal verbeteren. Verder veronderstelt Folger dat er een samenhang bestaat tussen "referent outcomes" en "justification". Folger beargumenteert bovendien dat indien de pre-condities die Crosby noemt anders geformuleerd zouden worden, zij alle omschreven kunnen worden in termen van de drie pre-condities waaruit de "referente cognitie theorie" bestaat. In ieder geval kunnen, wanneer we de modellen van Crosby en Folger combineren, in totaal negen mogelijke pre-condities van relatieve deprivatie onderscheiden worden, die kunnen worden teruggebracht tot acht. De conditie "ongunstige toekomstverwachtingen" komt namelijk in beide modellen voor.

In deze studie wordt relatieve deprivatie wat anders opgevat dan tot nu toe het geval is geweest. Het uitgangspunt is dat het concept uitdrukking geeft aan de perceptie van een situatie waarbij een discrepantie waargenomen wordt tussen verwachtingen en daadwerkelijke opbrengsten omtrent een gewenst object of resultaat. Het gaat hierbij niet zonder meer om het constateren van een verschil, maar om een actief cognitief vergelijkingsproces waarbij de werkelijkheid wordt afgezet tegen denkbare alternatieven. Bij dergelijke alternatieven kan het gaan om de situatie waarin concrete referentiepersonen verkeren, om meer abstracte simulaties van denkbare alternatieven, of om andere door Crosby en Folger genoemde pre-condities.

Verondersteld wordt dat de verschillende pre-condities die ten grondslag kunnen liggen aan relatieve deprivatie onderling sterk verweven zijn en verwijzen naar één onderliggend construct van relatieve deprivatie. Dit zou een aanzienlijke vereenvoudiging van bestaande modellen betekenen, en een mogelijke verklaring zijn voor de steeds wisselende combinaties van pre-condities die in eerdere studies wrok bleken te voorspellen (wrokgevoelens worden verondersteld het sterkst samen te hangen met relatieve deprivatie). Alle pre-condities kunnen volgens deze redenering immers bijdragen tot het ontstaan van relatieve deprivatie, maar het is niet noodzakelijk dat in elke situatie iedere pre-conditie in dezelfde mate van toepassing is.



Figuur 2.3 De pre-condities van relatieve deprivatie, het onderliggend construct "relatieve deprivatie" en de samenhang tussen relatieve deprivatie en stressreacties (waaronder vooral wrok)

Relatieve deprivatie in de loopbaan

Indien de voorgaande redenering toegepast wordt op de loopbaan, leidt dit tot de veronderstelling dat er méér sprake is van *relatieve deprivatie in de loopbaan* naarmate men: nu méér wil hebben dan hetgeen men op dit moment in de loopbaan heeft bereikt; minder heeft bereikt dan men verwachtte; minder heeft bereikt dan waar men meent recht op te hebben; minder heeft bereikt dan personen waarmee men zich vergelijkt; zich goed kan voorstellen dat als alles anders was gelopen men meer zou hebben bereikt; verwacht dat de situatie in de toekomst niet zal verbeteren; de ontstane situatie toeschrijft aan een onrechtvaardige gang van zaken; de situatie wijt aan ongunstige omstandigheden buiten eigen toedoen.

Uitgaande van hetgeen onder meer Levinson (1969), Hall (1976, 1986), Schein (1978), Selles, Gerrichhauzen en De Wolff (1985), Kets de Vries (1978), Gerrichhauzen (1989) en Suls (1986) hierover aangeven, lijkt het erop dat een vrij groot aantal verschijnselen waarvan aangenomen wordt dat ze van toepassing zijn op de situatie van hoger opgeleide mannen in de middenloopbaanfase, overeenkomen met de pre-condities voor het ontstaan van relatieve deprivatie.

Een eerste aspect in dit verband betreft het verschijnsel dat men in de middenfase nog steeds sterke onvervulde loopbaanwensen ervaart en dat vooral het hogerop komen hierbij een belangrijke rol speelt. Dit aspect sluit aan bij de eerste pre-conditie van relatieve deprivatie, namelijk dat men een bepaald "iets" wenst te hebben ("een individu mist een bepaald object of een bepaalde gelegenheid, of heeft niet voldoende van een gewenst object/gewenste gelegenheid"). Vervolgens blijkt in de middenfase vaak dat men in de loop der jaren vaak onrealistisch hoge verwachtingen heeft opgebouwd met betrekking tot de carrière ("hooggespannen eerdere verwachtingen"), waardoor de kans groot is dat men in deze fase moet constateren dat men niet heeft bereikt wat men graag wilde, in ieder geval minder dan hetgeen men zich zou kunnen voorstellen ("men kan zich heel goed alternatieve omstandigheden voorstellen die als bevredigender worden ervaren"). Veel hoger opgeleide mannen moeten vervolgens in de middenfase van de loopbaan vaststellen dat de kans om nog echt een grote sprong vooruit te maken duidelijk afneemt, gezien het beperkt aantal hogere functies en de beperkte tijd die nog resteert om het te maken. Daar komt bij dat er in de middenfase minder mogelijkheden zijn om elders een baan te vinden in vergelijking met de voorafgaande periode ("weinig/geen verbetering van de situatie in de toekomst verwachten"). De concurrentie om de resterende banen neemt in de middenfase bovendien toe en men moet het daarbij niet alleen opnemen tegen vergelijkbare anderen maar ook tegen jongeren en beter opgeleiden of ouderen met meer ervaring. Hierdoor is de kans groot dat men er relatief slecht afkomt ("mensen waarmee men zich vergelijkt staan er beter voor"). Omdat men vaak veel in werk en loopbaan heeft geïnvesteerd is het aannemelijk dat men het niet rechtvaardig vindt dat men niet heeft bereikt of dreigt te bereiken wat men graag zou willen ("onrechtvaardige gang van zaken"). Daarenboven vindt een aanzienlijk aantal van de promoties plaats op willekeurige basis of op basis van redenen die niets met billijkheid of prestaties te maken hebben ("zelf geen schuld hebben").

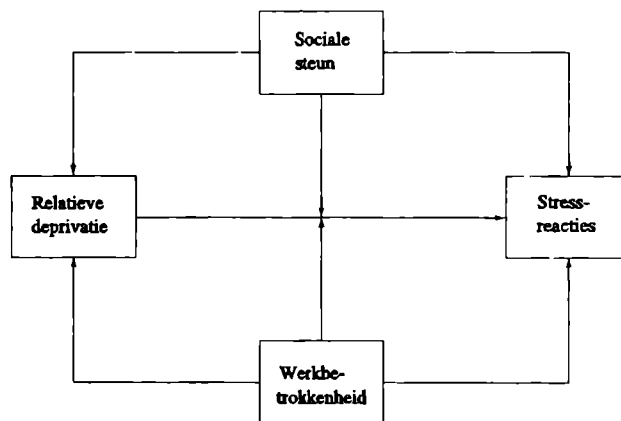
Met dit alles is niet gezegd dat al deze verschijnselen uitsluitend betrekking hebben op de middenloopbaanfase. Maar zoals hierboven werd beargumenteerd lijkt het niet ondenkbeeldig dat bij hoger opgeleide mannen tussen 35 en 45 jaar deze aspecten in sterkere mate van toepassing zijn dan in aangrenzende leeftijdsgroepen, en dat de perceptie van relatieve deprivatie bij de middengroep misschien méér dan in andere leeftijdsgroepen samenhangt met stressreacties.

2.4 SOCIALE STEUN EN WERKBETROKKENHEID

Inleiding

Hoewel relatieve deprivatie kan leiden tot allerlei klachten hoeft dit niet noodzakelijk het geval te zijn (cf. Crosby, 1984). Bij het optreden van negatieve reacties zoals ontevredenheid en psychische klachten als gevolg van spanningen op het werk, kunnen

variabelen als persoonskenmerken/gedragstijlen of omgevingsvariabelen een modererende of stressreducerende rol spelen (cf. Kleber, 1982; Cooper & Payne, 1988). Vooral sociale steun wordt veelvuldig in verband gebracht met het reduceren of modereren van stressreacties (cf. Davis-Sacks, Jayaratne & Chess, 1985; Abdel Halim, 1982; Karasek, Triantis & Chaudhry, 1982; Buunk, 1990; Buunk & De Wolff, 1988; Buunk & Janssen, 1987; Marcelissen, 1987; House, 1981; Henderson & Argyle, 1985; Buunk, VanYperen & Janssen, 1988; Buunk, Janssen & VanYperen, 1989). Hoewel in een aantal studies aanwijzingen gevonden worden voor een gunstige invloed van sociale steun worden daarnaast ook negatieve effecten of geen effecten gevonden. Behalve sociale steun wordt ook *werkbetrokkenheid* (als persoonskenmerk) in verband gebracht met de reductie van stressreacties (cf. Kobassa, 1982; Innes & Clarke, 1985; Eisenstat & Felner, 1984; Parasuraman & Alutto, 1984; Farrell & Stamm, 1988). Type A gedrag of rigiditeit zijn daarentegen kenmerken of gedragstijlen die meestal verondersteld worden de kans op het ervaren van klachten vergroten (Kleber, 1982; Cooper & Payne, 1988). Aangezien recente onderzoeken hebben uitgewezen dat in de middenfase minder stress gerapporteerd wordt dan aanvankelijk verwacht werd, ligt het voor de hand om nader in te gaan op de vraag of mogelijk sociale steun en werkbetrokkenheid hierbij een belangrijke rol spelen.



Figuur 2.4 De theoretisch veronderstelde samenhangen tussen relatieve deprivatie en stressreacties, in relatie tot sociale steun en werkbetrokkenheid

Sociale steun van chef en partner

Sociale steun is een begrip dat op het eerste gezicht niet veel verklaring behoeft. Misschien juist omdat de betekenis van sociale steun zo evident lijkt wordt het begrip vaak niet expliciet gedefinieerd. Toch zijn er in de loop der jaren verschillende omschrijvingen en operationalisering van het begrip ontwikkeld. Volgens Winnubst, Buunk en Marcelissen (1988) kunnen globaal vier uitwerkingen van het begrip sociale steun onderscheiden worden, die elk verschillende processen impliceren als het gaat om de reductie van stress. Buunk (1990) en Winnubst, Buunk en Marcelissen (1988) geven aan dat de

mate van sociale integratie, een eerste operationalisering van sociale steun, mogelijk bevorderlijk is voor de gezondheid omdat sociale integratie sociale regulatie kan stimuleren (het voorzien in stabiele, belonende relaties, en het stimuleren van gezond gedrag). Een tweede omschrijving van sociale steun verwijst naar *de subjectief ervaren kwaliteit van de individuele relaties*. Bij deze opvatting wordt ervan uitgegaan dat bepaalde elementen van een relatie, waaronder geborgenheid, waardering en de verzekering van verzorging, bescherming kunnen bieden tegen het ontstaan van stress. Ten aanzien van de derde conceptualisering van steun, *de perceptie van hulpbereidheid en behulpzaamheid*, gaat men ervan uit dat sociale steun bescherming biedt tegen stress doordat men in de "veilige" veronderstelling verkeert dat men kan rekenen op steun van anderen indien dat nodig zou zijn, volgens het mechanisme van sociale inoculatie. *Hulpgevend gedrag* tenslotte betekent dat mensen feitelijk hulp krijgen in situaties waarbij dit nodig is. Winnubst, Buunk en Marcelissen (1988) merken op dat de bovengenoemde opvattingen van sociale steun mogelijk geen totaal verschillende omschrijvingen zijn, maar dat het vier complementaire opvattingen zijn die verschillende niveaus representeren van eenzelfde proces, waarbij elk niveau mogelijk een voorwaarde is voor het volgende niveau.

In de psychologie (en ook in deze studie) wordt sociale steun veelal geoperationaliseerd als de perceptie dat een ander bereid is iets voor de betrokken persoon te doen. De gedachte is vervolgens dat indien men het gevoel heeft dat bijvoorbeeld de chef of partner weinig bereidheid zullen tonen om zich hulpgevend op te stellen, men eerder klachten ervaart en minder tevreden is over het werk als gevolg van werkstress, dan indien men een hoge hulpbereidheid percipieert. Dit verband wordt meestal omschreven als een moderator effect, of meer specifiek als een *bufferend effect* (cf. Abdel Halim, 1982). Cohen en Wills (1985) geven twee manieren aan waardoor sociale steun een stressbufferende invloed heeft. Sociale steun kan interveniëren tussen stressvolle gebeurtenissen en stressreacties door de perceptie dat anderen bereid zijn en in staat zijn om de steun te verschaffen die nodig is. Hierdoor wordt de situatie als minder bedreigend beoordeeld, en is dus waarschijnlijk minder stressvol. Sociale steun kan bovendien voorkomen dat een stressreactie kwalijke gevolgen heeft via het reduceren of elimineren van de stressreactie, of door beïnvloeding van fysiologische processen zoals het neuroëndocrine systeem (Cohen & Wills, 1985). Op deze fysiologische processen wordt echter nauwelijks ingegaan. In statistische zin wordt dit buffereffect veelal uitgedrukt in de vorm van een interactie-effect. Daarnaast wordt ook een *direct effect* van sociale steun onderscheiden. Met een direct effect wordt in zijn meest extreme vorm bedoeld, dat los van enige stressvolle ervaring de perceptie van sociale steun de kans op het optreden van stressreacties vermindert (cf. Cohen & Wills, 1985). Een verklaring hiervoor is dat grote sociale netwerken voorzien in regelmatige positieve ervaringen en maatschappelijk gewaardeerde rollen. Integratie in een dergelijk netwerk kan ook de kans op negatieve ervaringen verkleinen (financiële problemen of problemen met de wet). Het is echter niet eenvoudig om dit effect in zijn meest extreme vorm te meten, omdat men in dat geval zou moeten controleren voor alle mogelijke stressbronnen in de omgeving. De meeste studies naar een direct effect zijn dan ook of correlatieel van opzet, en onderzoeken verbanden tussen sociale steun en stressreacties, of factorieel van aard. Bij deze laatste opzet wordt gezocht naar een hoofdeffect, waarbij minstens twee stressniveaus en twee niveaus van sociale steun onderscheiden worden. De stressreacties vormen de afhankelijke variabelen en

worden continue gemeten.

In een groot aantal studies zijn aanwijzingen gevonden voor de positieve (maar ook soms negatieve) invloed die sociale steun kan hebben op het ontstaan van psychische klachten en andere stressreacties (cf. Koeske & Koeske, 1989; Davis-Sacks, Jayaratne & Chess, 1985; Abdel Halim, 1982; Karasek, Triantis & Chaudhry, 1982; Buunk & De Wolff, 1988; Buunk & Janssen, 1987; Marcelissen, 1987; House, 1981; Henderson & Argyle, 1985; Buunk, Janssen & VanYperen, 1989 en Parasuraman & Alutto, 1984). Als het gaat om werkstress lijkt er vooral evidentie te zijn voor de invloed van sociale steun van de chef. Dit blijkt onder meer uit studies van Abdel Halim (1982), Constable en Russell (1986), Kirmeyer en Dougherty (1988), Marcelissen (1987). Een aantal onderzoeken waaronder Davis-Sacks, Jayaratne en Chess (1985), Marcelissen (1987), House en Wells (1978) en Constable en Russell (1986) lijken zelfs uit te wijzen dat de invloed van steun van de chef sterker is dan het effect van steun door collega's. Maar anderen zoals Karasek, Triantis en Chaudhry (1982) vinden dit verschil niet, en Larocco, House en French (1980) suggereren dat steun van collega's belangrijker is. Mogelijk is dan ook dat de specifieke aard van de stressor of de situatie mede bepalend zijn voor welke vorm van sociale steun de sterkste invloed heeft.

De *situatie* waar het in deze studie met name om gaat is die waarin men zich relatief gedepriveerd voelt in de loopbaan. In de regel is het vooral de *directe chef die* een centrale rol speelt bij de bepaling van promoties en andere ontplooiingsmogelijkheden, zoals we hebben gezien is dit een speciaal thema in de middenfase (cf. Schein, 1978). Het is derhalve aannemelijk dat een waargenomen ondersteunende houding van de chef vooral in de middenfase een belangrijke rol speelt bij het al dan niet ervaren van klachten. Sociale steun van collega's zal in verband met relatieve deprivatie om dezelfde redenen waarschijnlijk een veel minder belangrijke rol spelen. Daar komt bij dat collega's, met name in de middenfase, méér nog dan in andere fasen als concurrenten beschouwd lijken te worden. Dit sluit gedeeltelijk ook aan bij hetgeen Sarason, Schearin, Pierce en Sarason (1987) suggereren, namelijk dat het niet onwaarschijnlijk is dat het sociale netwerk in de loop der jaren aan veranderingen onderhevig is, waardoor mogelijk niet in iedere periode de invloed van sociale steun hetzelfde zal zijn. In deze studie wordt daarom gekozen om de modererende dan wel stressreducerende rol van sociale steun van de chef nader te onderzoeken en niet verder in te gaan op de rol van steun van collega's.

Een andere bron van sociale steun als het om de reductie van werkstress gaat is de sociale *steun van de partner*. Het is aannemelijk dat naast de chef, de partner een belangrijke figuur is om problemen op het werk mee te bespreken, en die in staat is zich hulpgevend en hulpbereid op te stellen. Maar ondanks het feit dat mannen aan hun partner steeds een belangrijke rol toekennen als het gaat om ondersteuning, blijkt uit het weinige onderzoek in deze richting dat de partner maar in beperkte mate in staat lijkt te zijn om werkstress te reduceren, en dat soms sociale steun van de partner zelfs averechts lijkt te werken in verband met werkstress (cf. Buunk & Janssen, 1987). Hoewel heel aannemelijk, is het maar de vraag of sociale steun van de partner een gunstige directe stressreducerende of bufferende invloed heeft.

In onderzoek naar effecten van steun van de partner wordt vaak een onderscheid gemaakt tussen de perceptie van hulpgevend gedrag (cf. House, 1981; Ganster et al.,

1986) en de kwaliteit van de huwelijksrelatie (cf. Kobassa & Puccetti, 1983; Billings & Moos, 1982). Beide operationalisering van sociale steun zijn gebruikelijk in onderzoek naar de relatie tussen sociale steun van de partner en stress op het werk (Buunk & Jansen, 1987). Zoals eerder aangegeven voeren Winnubst, Buunk en Marcelissen (1988) aan dat het aannemelijk is dat beide operationalisering van sociale steun verschillende niveaus representeren, waarvan het ene niveau (kwaliteit van de relatie) mogelijk bepalend is voor het andere (waargenomen hulpgevend gedrag). Maar ook het feit dat het hier gaat om een intieme relatie maakt dat het relevant is om naast de perceptie van hulpbereidheid, de kwaliteit van deze intieme relatie mee te nemen in onderzoek naar sociale steun. Dit onderscheid is niet relevant voor de relatie met bijvoorbeeld de chef, die uiteraard een heel ander karakter heeft.

In dit kader is het van belang om erop te wijzen dat verschillende auteurs opperen dat juist bij mensen rond de veertig zich naast veranderingen in het werk, ook een aantal ontwikkelingen voordoen in de huwelijksrelatie die de beleving van deze relatie zouden kunnen beïnvloeden. Genoemd worden bijvoorbeeld: wijzigingen in de houding van de kinderen ten opzichte van de ouders (zich afzetten, op zoek naar een eigen identiteit) of een toenemende ontevredenheid over de verdeling van tijd tussen werk en thuis (cf. Hunt & Collins, 1983; Schein, 1978; Kets de Vries, 1978; Levinson, 1969). Andere onderzoekers wekken de indruk dat de tevredenheid met de relatie/huwelijk in de tijd als een "u curve" verloopt, met een dieptepunt in de middenfase van de "family life cycle" (cf. Anderson, Russell & Schumm, 1983). Het is niet ondenkbeeldig dat de stressmodererende of stressreducerende invloed die uit kan gaan van de relatie met de partner hierdoor beïnvloed zou kunnen worden. Onderzoekers zoals Hudson en Murphy (1980) en Weinman-Schramm (1979), die een groot aantal studies naar de kwaliteit van huwelijksrelaties kritisch onderzocht hebben, twijfelen echter aan de validiteit van het (u vormige) curvilineaire "model". Zij concluderen dat er feitelijk maar weinig verandering is in de gemiddelde huwelijksatisfactie over de tijd, en dat verschillen tussen de leeftijdsgroepen mogelijk berusten op artefacten. Ook Spanier en Lewis (1980) manen tot voorzichtigheid met betrekking tot het trekken van conclusies over de relatie tussen kwaliteit van het huwelijk in verschillende fasen van de relatie. De vraag of er inderdaad schommelingen zijn in gerapporteerde huwelijksatisfactie en de mate waarin men ondersteuning ervaart is dan ook nog niet beantwoord.

Werkbetrokkenheid

Een volgende variabele die een gunstige (modererende) invloed zou kunnen hebben op het ontstaan van stressreacties is werkbetrokkenheid. De mate waarin mensen zich betrokken voelen bij het werk wordt vaak in verband gebracht met werkomstandigheden, de betekenis van het werk, uitdagendheid van het werk en vergelijkbare zaken. Werkbetrokkenheid wordt volgens deze visie grotendeels beschouwd als een consequentie ("outcome") van het werk en de werkomstandigheden (cf. Dougherty & Pritchard, 1985; Brockner, Grover & Blonder, 1988). Naarmate het werk bijvoorbeeld minder interessant is, of meer problemen met zich meebrengt (conflicten, overbelasting, dreigend ontslag) zullen mensen met andere woorden minder betrokken zijn met het werk dat ze verrichten en vice versa. Lohdahl en Kejner (1965) wijzen er echter op dat werkbetrokkenheid mogelijk een vrij stabiele houding of attitude is met betrekking tot het werk, die voor een

groot deel bepaald wordt door "vroege" socialisatie processen, via bijvoorbeeld opvoeding en opleiding. Onder werkbetrokkenheid wordt daarbij veelal verstaan de mate waarin een persoon zich psychologisch identificeert met het werk, of het belang van het werk voor zijn zelfbeeld (Lodahl & Kejner, 1965). Ladewich & White (1984) omschrijven werkbetrokkenheid in iets algemenere termen als de mate waarin het werk centraal staat in het leven van een bepaalde persoon. Zoals in veel gevallen lijkt ook hier de "waarheid" ergens in het midden te liggen. In deze studie wordt werkbetrokkenheid dan ook opgevat als een persoonseigenschap, maar tevens wordt verondersteld dat dit persoonskenmerk niet persé onbeïnvloedbaar is door de omgeving. Sterke invloeden uit de omgeving, bijvoorbeeld een dreigend ontslag, of ernstige conflicten in de werksfeer zouden mogelijk van invloed kunnen zijn op de mate waarin men betrokken is bij het werk en de plaats die het werk in het leven inneemt.

Speciaal wat dit laatste betreft, geldt in het algemeen voor de categorie hoger opgeleiden, de populatie van deze studie, dat zij *relatief* veel behoeften in hun werk kunnen vervullen en dat ze veelal interessant en uitdagend werk hebben. Bovendien hechten hoger opgeleiden zoals managers onder invloed van opleiding, werkomgeving en onze westerse normen en waarden betreffende werk en loopbaan, relatief veel waarde aan het werk als onderdeel van hun leven (cf. Hunt & Collins, 1983; Gerrichhauzen, 1989; Kets de Vries, 1978). Hoewel men mag verwachten dat deze groep een hoge werkbetrokkenheid zal aangeven is het niet uitgesloten dat zich als gevolg van veranderingen in de werksituatie, allerlei (existentiële) problemen voordoen die gepaard kunnen gaan met een heroriëntatie op het belang van het werk in het leven (cf. Schein, 1978; Hall, 1976; Selles Gerrichhauzen & De Wolff, 1985). Door deze ontwikkelingen in de middenfase van de loopbaan is het niet ondenkbeeldig dat men in deze periode wat minder betrokken is met het werk dan in de aangrenzende fasen. In de onderhavige studie gaat het echter vooral om de rol die werkbetrokkenheid zou kunnen spelen als "buffer" tegen psychische klachten en een negatieve werkbeleving. Er zijn verschillende aanwijzingen dat een hoge persoonlijke betrokkenheid een modererende rol speelt bij het optreden van stressreacties. Kobassa (1982) constateert bijvoorbeeld in een onderzoek bij juristen, naar de rol van betrokkenheid en coping als weerstand tegen stress, dat vervreemding (als negatieve indicator van betrokkenheid) een duidelijk stressversterkend effect heeft. Zij suggereert dan ook dat *werkbetrokkenheid* een stressreducerende invloed heeft. Ook Innes en Clark (1985) en Eisenstat en Felner (1984) vinden dat een hoge werkbetrokkenheid gepaard gaat met een kleinere kans op het ontstaan van psychische en gezondheidsklachten ten gevolge van werkstress, dan een lage werkbetrokkenheid. Anderen rapporteren directe gunstige effecten van werkbetrokkenheid op werkstress (Parasuraman & Alutto, 1984), verzuim (Farrell & Stamm, 1988) en werksatisfactie (cf. Abdel Halim, 1982; Parasuraman & Alutto, 1984). Toch zijn de beperkte onderzoeksresultaten voor een gunstige (modererende) invloed van werkbetrokkenheid niet altijd even duidelijk. Nagy (1985) bijvoorbeeld vindt geen effect en Bennet (1989) rapporteert zelfs dat een hoge werkbetrokkenheid gepaard gaat met méér stressreacties. Hoewel er enige evidentie voor bestaat, is nog niet bewezen dat een hoge werkbetrokkenheid kan fungeren als een soort "bescherm-laag" tegen allerlei problemen in de werkomgeving, zoals in het onderhavige geval relatieve deprivatie.

Inleiding

Naast sociale steun en werkbetrokkenheid lijkt ook de manier waarop mensen omgaan met tegenslagen in de loopbaan een grote rol te spelen bij de mate waarin men stress ervaart (cf. Elsass & Ralston, 1989). Over de manieren (strategieën) waarop mensen proberen om tegenslagen in de loopbaan het hoofd te bieden en de effectiviteit van deze inspanningen, geeft de literatuur over coping echter nog weinig eenduidige aanknopingspunten. Naast het feit dat er nauwelijks onderzoek gedaan is naar de hantering van loopbaanproblemen (Latack, 1984), bestaat er geen algemeen aanvaarde taxonomie van hanteringsstrategieën (cf. Cohen, 1987; Van Heck & Vingerhoets, 1989). Verder blijkt dat verschillende hanteringsstrategieën uiteenlopende consequenties met zich mee kunnen brengen, afhankelijk van zowel context, tijdstip en het type gevolgen waar men in geïnteresseerd is (Cohen, 1987). Er is zelfs nog veel discussie over de vraag hoe "coping" precies gedefinieerd moet worden en welke gedragingen als coping kunnen worden beschouwd (Newton, 1988; Cooper & Payne, 1988; Buunk & De Wolff, 1988).

Stresshantering: concept en modellen

Wat betreft de *omschrijving* van het concept coping wordt hier aangesloten bij de opvatting van Buunk en De Wolff (1988), die coping definiëren als alle cognitieve, affectieve en gedragsmatige pogingen (ook de inefficiënte pogingen) die erop gericht zijn het probleem, dan wel de negatieve emoties die hiermee samenhangen terug te brengen. Het kan daarbij gaan om zowel bewuste als onbewuste reacties, inspanningen op korte of langere termijn, en actieve zowel als passieve reacties. Buunk en De Wolff (1988) spreken overigens niet over "coping", maar over hanteringsgedrag, een term die hier in het vervolg naast "coping" gebruikt zal worden. De hier genoemde omschrijving sluit aan bij de veel geciteerde definitie die Lazarus en Launier geven van coping, namelijk: "efforts, both action oriented and intrapsychic to manage (i.e. master, tolerate, reduce) environmental and internal demands and conflicts among them, which tax or exceed a person's resources" (Lazarus & Launier, 1978, pp. 311).

Uitgaande van de bovenstaande omschrijving van coping kan men de conclusie trekken dat zeer veel gedrag dat op een of andere wijze verband houdt met stress als coping beschouwd kan worden. Men heeft dan ook getracht hierin enige structuur aan te brengen. Hoewel er een grote verscheidenheid aan dergelijke *taxonomieën* is ontwikkeld, lijkt de driedeling in handelend optreden (het probleem direct aanpakken), herbeoordeling van de situatie en emotie gerichte coping (de negatieve gevoelens reduceren) het meest geaccepteerd (cf. Menaghan & Merves, 1984; Latack, 1984; Thoits, 1984, Pearlin & Schooler, 1978). Deze driedeling is waarschijnlijk in uiteenlopende situaties herkenbaar, maar het is aannemelijk dat de specifieke *inhoud* van de strategieën voor een belangrijk deel mede afhangt van de aard van de situatie (cf. McCrae, 1984), in het onderhavige geval tegenslagen in de loopbaan. Hall (1986) geeft aan dat om succesvol te blijven in de loopbaan men moet blijven "winnen". Dit impliceert beter zijn dan anderen, een strijd die steeds moeilijker wordt, en waarbij de kans op verliezen steeds toeneemt. Het gaat hier met andere woorden om situaties die een succes- of faalervaring kunnen inhouden. Vooral rond de middenfase lijken de winstkansen sterk af te nemen: meer concurrentie

(cf. Suls, 1986) en minder beschikbare banen (Kets de Vries, 1978; Hunt Collins, 1983). Uitgaande van de theorie van Rijsman (1981) wordt dan ook verondersteld dat in de loopbaan het streven naar een relatieve meerwaarde een belangrijke rol speelt: het individu is er op gericht om op voor hem of haar belangrijke dimensies net iets beter te zijn dan de anderen waarmee hij of zij zich vergelijkt. Aldus kan het individu een positief zelfbeeld opbouwen en instandhouden. Tegenslagen in de loopbaan kunnen een bedreiging inhouden voor het zelfbeeld (cf. Selles, Gerrichhauzen & De Wolff, 1985), met name indien ze een negatieve vergelijking met anderen impliceren. In zo'n geval kan men - althans tijdelijk - niet de gewenste meerwaarde ten opzichte van anderen realiseren. Dit zal in het algemeen een sterke tendens oproepen alsnog een dergelijke meerwaarde te bereiken en aldus een positief zelfbeeld te herstellen.

Wanneer we nu de eerder genoemde driedeling van hanteringsgedragingen combineren met de sociale vergelijkingstheorie van Rijsman (1981) kunnen de volgende hanteringsstrategieën worden onderscheiden als reactie op tegenslagen in de carrière: (1) *Probleemgericht handelen*: dit komt overeen met wat Rijsman (1981) aanduidt als gedragsverandering: alsnog proberen om op de belangrijk geachte dimensies te excelleren, bijvoorbeeld door harder te gaan werken, nieuwe vaardigheden te ontwikkelen, of de chef om advies te vragen. (2) *Heroriëntatie*: het gaat hier om het handhaven van een positief zelfbeeld middels diverse cognitieve strategieën, zoals het relativeren van de tot dusver gewaardeerde vergelijkingdimensies ("er zijn wel ergere dingen in het leven"), het zoeken en benadrukken van andere vergelijkingdimensies waarop men wel beter kan zijn dan anderen (bijvoorbeeld activiteiten buiten het werk en het gezinsleven), het kiezen van andere vergelijkingspersonen in vergelijking met wie men er wel goed afkomt, en het vergroten van de afstand tot bestaande vergelijkingspersonen ("zo'n oppervlakkige carrièrejager wil ik niet zijn") (cf. Rijsman, 1981). (3) *Vluchtgedrag*: het individu kan ook de situatie ontvluchten, zich uit de voor het zelfbeeld bedreigende situatie terugtrekken, en zich hoogstens richten op de reductie van negatieve emoties. De keuze van deze strategie betekent in zekere zin dat het individu het streven naar een positief zelfbeeld, en daarmee de basisvoorwaarde voor geestelijke gezondheid opgeeft (cf. Rijsman, 1981, pp. 150). Dit onderscheid in drie globale hanteringsstrategieën impliceert echter *niet* dat hier verondersteld wordt dat de keuze van mensen voor een bepaalde strategie, de keuze voor een andere aanpak onmogelijk maakt. Het is heel goed mogelijk dat men van meerdere hanteringsstrategieën tegelijkertijd gebruik maakt om problemen het hoofd te bieden.

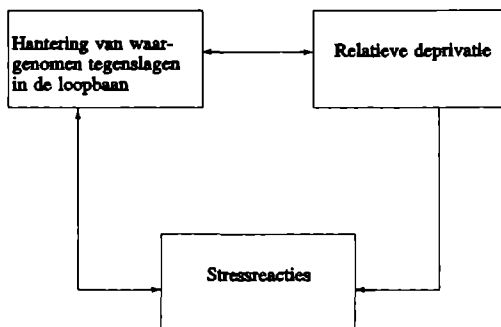
Een ander belangrijk vraagstuk met betrekking tot coping betreft de relatie tussen hanteringsgedrag en stress. Vooral de vraag naar de effectiviteit van bepaalde hanteringsstrategieën is een kwestie die tot menig onderzoek aanleiding heeft gegeven. Verschillende studies doen vermoeden dat met name vluchtreacties bij werkproblemen een negatieve invloed hebben op de lichamelijke en psychische gezondheid, terwijl andere strategieën waaronder probleemgericht handelen in een aantal gevallen een stressremmend effect lijken te hebben (cf. Hopstaken & Buunk, 1989; Osipow, Doty & Spokane, 1985; Latack, 1984; Parasuraman & Cleek, 1984; Stumpf, Brief & Hartman, 1987; Newton & Keenan, 1985; Paerlin & Schooler, 1978; Latack, 1986; Kobassa, 1982, Osipow & Spokane, 1984). Een verklaring voor de veronderstelde gunstige relatie tussen probleemgericht handelen en stressreacties is, dat dit probleemgerichte gedrag impliceert dat men constructief bezig is met het oplossen van de kwestie, maar ook dat men mogelijkheden

ziet om het probleem aan te pakken. Beide aspecten brengen met zich mee dat men in zekere zin een gevoel van controle heeft over de situatie waardoor deze minder als bedreigend wordt ervaren. Uit hetgeen Folkman (1984) rapporteert over de rol van gepercipieerde controle in deze, zou men kunnen afleiden dat nog los van het feit of het probleem daadwerkelijk wordt opgelost, probleemgericht handelen gepaard gaat met minder stress en mogelijk met een positiever zelfbeeld. Vluchtgedrag is min of meer de tegenpool van probleemgericht handelen, daarom zal het toepassen van deze gedragsstijl juist samenhangen met een negatieve beleving van de (werk)situatie, met meer controleverlies en met meer negatieve gevoelens. Feitelijk geeft men hier het actief streven naar een oplossing van het probleem, en een positief zelfbeeld op, hetgeen zoals reeds werd argumenteerd kan leiden tot een aantasting van de mentale gezondheid. Heroriëntatie, de derde onderscheiden strategie, is niet zozeer gericht op het direct oplossen van een concreet probleem of op het voorkomen van bijvoorbeeld een negatieve werkbeleving of stressreacties, maar lijkt meer een aanpak om een dergelijke toestand te relativeren, waardoor men mogelijk uiteindelijk ook minder spanningen zal ervaren.

Hoewel de indruk bestaat dat probleemgericht handelen een "betere" strategie is dan vluchtgedrag, waar het gaat om het hanteren van werkstress, is ook duidelijk dat de vraag naar de effectiviteit van copingstrategieën niet zonder meer te beantwoorden is. De opvatting dat er een unidirectionele relatie bestaat tussen enerzijds coping en anderzijds stressoren en stressreacties is op overtuigende wijze aangevochten door Lazarus (cf. Kleber, 1982). Coping lijkt ook geen moderator variabele in strikte zin te zijn die, niet beïnvloed door andere variabelen, van invloed is op de relatie tussen stressoren en stressreacties. Coping lijkt evenmin beschouwd te kunnen worden als een "eenvoudige" mediërende variabele: beïnvloed door de situatie, en van invloed op klachten en stressreacties. De prikkel tot hanteringsgedrag kan volgens Lazarus opgeroepen worden na inschatting van een bepaalde situatie ("primary appraisal"). Mede onder invloed van eerdere ervaringen, en gepercipieerde mogelijkheden om het probleem het hoofd te bieden ("secondary appraisal"), zal dit uiteindelijk leiden tot de keuze voor een of meerdere hanteringsstrategie(ën). Maar middels stresshantering kan men tevens de situatie zelf beïnvloeden of de manier waarop deze waargenomen wordt (cf. Folkman & Lazarus, 1978). Afhankelijk van de uitkomst hiervan zullen na verloop van tijd al dan niet stressreacties optreden of nieuwe pogingen ondernomen worden om de situatie het hoofd te bieden (cf. Kleber, 1982). Maar klachten op zichzelf kunnen ook tot copinggedrag aanleiding geven. Coping betreft kortom een continue transactie tussen het individu en de omgeving, een proces dat zich in de tijd afspeelt. Hierdoor is het per definitie problematisch om uitspraken over oorzaak en gevolg te doen, en te bepalen wat de werkelijke effectiviteit van een bepaalde hanteringsstrategie is, zeker als het cross-sectioneel onderzoek betreft. Men kan met andere woorden weliswaar afleiden dat er een relatie bestaat tussen coping en stressreacties, maar niet de richting van deze relatie. Zelfs indien men op meerdere momenten in de tijd deze samenhangen bestudeert, betekent dit niet zonder meer dat men de juiste conclusies kan trekken.

Voor het omgaan met tegenslagen in de beroepsloopbaan (zoals de perceptie dat men minder heeft bereikt dan hetgeen men graag zou willen) betekent het bovenstaande dat men kan proberen om het probleem direct aan te pakken (probleemgericht handelen), men kan trachten om op een andere wijze tegen de situatie aan te kijken (heroriëntatie) of

men kan pogingen doen om het probleem te ontvluchten (vluchtgedrag). Men hoeft zich echter niet te beperken tot één bepaalde manier van stresshantering, men kan ook van meerder strategieën tegelijk gebruik maken. De keuze voor een of meerdere hanteringsstrategieën zal voor een belangrijk deel bepaald worden door mate waarin de situatie als bedreigend wordt ervaren, door eerdere ervaringen en door de perceptie van concrete hanteringsmogelijkheden. Maar de wijze waarop men met de situatie omgaat kan ook samenhangen met de mate waarin men zich reeds relatief gedeprimeerd voelt en met reeds ervaren stressreacties. De verbanden tussen hanteringsgedrag, relatieve deprivatie en stressreacties zien er als volgt uit:



Figuur 2.5 De theoretisch veronderstelde samenhangen tussen hanteringsgedrag, relatieve deprivatie en stressreacties

De hantering van tegenslagen in de loopbaan, en het verband met leeftijd en loopbaan-fase

Gerrichhauzen (1989) constateert dat lang niet alle mensen in de middenfase van de loopbaan in dezelfde mate stressreacties rapporteren. Hij veronderstelt dat de mate waarin de middenfase als problematisch ervaren wordt mogelijk voor een belangrijk deel te wijten is aan verschillen in wijze waarop mensen met problemen omgaan. Ook Kets de Vries (1978) en Hunt en Collins (1983) verwijzen naar een mogelijk belangrijke rol die coping in dit verband kan spelen. Kets de Vries (1978) onderscheidt bijvoorbeeld de "depressive style" de "defensive style", de "underachiever style" en de "constructive style". Vooral mensen die op de laatstgenoemde manier met mid-carrière stressoren omgaan (een combinatie van heroriëntatie en probleemgericht handelen) zullen relatief weinig stress ervaren. Zoals echter reeds werd opgemerkt is de relatie tussen individu en omgeving, of anders gezegd, tussen stress en coping complexer dan deze visie suggereert. Copinggedrag wordt immers mede bepaald door de gepercipieerde ernst van de situatie en de inschatting van de aanwezige mogelijkheden die men in concreto heeft voor het omgaan met de situatie ("primary en secondary appraisal"). Ten opzichte van de onderhavige problematiek, de constatering van tegenslagen in de loopbaan, betekent dit dat de beschikbare hanteringsmogelijkheden voor verschillende leeftijdscategorieën waarschijnlijk in veel gevallen niet hetzelfde zijn. Jongere mensen hebben méér mogelijkhe-

den om via concrete gedragingen verbeteringen aan te brengen in deze situatie (bijvoorbeeld door het volgen van opleidingen of het zoeken van een andere baan) (cf. Schein, 1978; Hall, 1976; Selles Gerrichhauzen & De Wolff, 1985). Ouderen hebben weliswaar minder mogelijkheden dan de middengroep om direct iets aan een dergelijk probleem te doen, maar deze categorie heeft waarschijnlijk méér tijd gehad om zich aan te passen aan het idee van de afnemende carrière mogelijkheden. Vooral de middengroep lijkt derhalve een pijnlijke en bedreigende constatering te maken die een belangrijke rol kan spelen bij ontstaan van gevoelens van relatieve deprivatie en psychische klachten. Dit alles heeft mogelijk als consequentie voor hanteringsgedrag dat, hoewel men in principe op verschillende manieren met het onderhavige probleem kan omgaan, de middengroep meer dan jongeren (noodgedwongen) zal trachten middels heroriëntatie van de situatie het hoofd te bieden aan de genoemde stressor, of over te gaan tot vluchtgedrag. Ouderen zullen vaker reeds een eventuele heroriëntatie achter de rug hebben, terwijl jongeren zoals gezegd in het algemeen meer mogelijkheden hebben om via probleemgericht handelen de tegenslagen te overwinnen. Het is vervolgens dan ook niet uit te sluiten dat de verschillende manieren van stresshantering in de verschillende leeftijdsgroepen niet dezelfde betekenis hebben voor het omgaan met stress. Zodoende zullen zij waarschijnlijk in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar niet in dezelfde mate *samenhangen* met stressoren en stressreacties als in de twee andere leeftijdsgroepen.

2.6 EXTERNE EN INTERNE VERLOOPINTENTIE

Inleiding

Een negatieve werkbeleving kan niet alleen leiden tot allerlei klachten, maar kan ook tot gevolg hebben dat men (elders) een andere baan gaat ambiëren. In de middenloopbaanfase lijken de kansen om nog extern een andere baan te krijgen echter minder groot te zijn dan voorheen, en ook de mogelijkheden om intern door te stromen (horizontaal of verticaal) lijken te zijn afgenomen (cf. Hunt & Collins, 1983; Schein, 1978; Hall, 1986). Dit kan gepaard gaan met het gevoel "vast te zitten aan de baan of de organisatie waarvoor men werkt", een perceptie die speciaal in de middenfase met allerlei spanningen lijkt samen te hangen (Hunt & Collins, 1983; Hall, 1986). Niet alleen de *mogelijkheden* om van organisatie te veranderen zijn waarschijnlijk kleiner, de *risico's* die zo een verandering met zich meebrengt nemen tegelijkertijd toe. Reeds gedane investeringen in de organisatie moet men in dat geval veelal opgeven voor iets nieuws terwijl het onduidelijk is of de nieuwe situatie datgene op zal leveren wat men ervan verwacht (cf. Rusbult & Farrell, 1983). Als het gaat om intern van baan te veranderen zijn deze risico's echter veel kleiner. Het is dan ook maar de vraag of mensen in de middenfase nog op grote schaal geïnteresseerd zijn in een baan buiten de eigen organisatie, en of een negatieve beleving van de werksituatie in deze fase nog een prikkel is om naar een andere functie uit te zien (extern of intern).

Verloop: concept en modellen

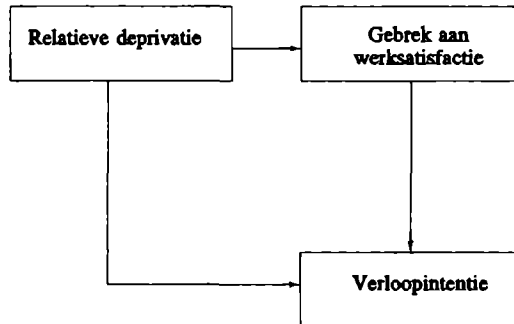
Het veranderen van baan, intern of extern wordt in het algemeen met de term *verloop* aangeduid. Het betreft dan echter meestal het vrijwillig vertrek van mensen *uit* organisaties door vroegtijdige uitstreding en vrijwillig ontslag. In deze studie noemen wij dit

extern verloop. Daarnaast wordt het intern van baan veranderen in deze studie *intern verloop* genoemd. Volgens Jackofsky en Peters (1983) en Hall (1979) is het belangrijk om onderscheid te maken tussen het veranderen van baan binnen de organisatie en buiten de organisatie, omdat er aanwijzingen zijn dat de oorzaken voor deze twee typen van verloop elkaar maar ten dele overlappen. Verloop wordt met een groot aantal aspecten in verband gebracht. Er zijn uiteenlopende modellen ontwikkeld waarmee getracht wordt om verloop te verklaren of te voorspellen. Een overzicht van mogelijke oorzaken en consequenties van verloop is afkomstig van Muchinsky en Morrow (1980). Wat betreft de aspecten die van invloed kunnen zijn op verloop maken zij onderscheid tussen *individuele factoren* (bijvoorbeeld leeftijd, opleiding, capaciteiten, houding en ambities), *werkgerelateerde en organisatie-factoren* (zoals salaris, mate van verantwoordelijkheid en werkverhoudingen) en tenslotte *economische factoren* (zoals bedrijfstak en de situatie op de arbeidsmarkt). De *economische situatie* heeft een duidelijke invloed op verloop. Vooral de arbeidsmarkt speelt in dit kader een belangrijke rol. Onderzoek wijst bijvoorbeeld uit dat indien er sprake is van een situatie waarbij iedereen werk heeft het verloop groter zal zijn dan in het geval de werkloosheid groot is. Binnen de psychologie is echter aan deze variabele relatief weinig aandacht geschonken. Van de *individuele factoren* is eigenlijk alleen een relatie met leeftijd en aantal dienstjaren aangetoond. Feitelijk zijn het natuurlijk de variabelen die hiermee samenhangen zoals gedane investeringen, het hebben van betere banen naarmate men ouder wordt en afnemende kansen op de arbeidsmarkt, die een belangrijke verklarende rol hierbij spelen. Wat betreft de overige individuele factoren worden weinig stabiele relaties met verloop gerapporteerd (cf. van Breukelen, 1989). Wel blijkt dat de individuele prestaties vrij consistent negatief samenhangen met verloop. Naarmate men beter presteert lijkt men minder snel geneigd om te vertrekken. Een verklaring voor deze relatie is dat de goede presteerders ook meer tevreden zijn met het werk, beter beloond worden en dus minder graag vertrekken. Ook hier blijkt het te gaan om een indirecte relatie, namelijk via satisfactie. Het is dan ook niet vreemd dat de correlaties die gevonden worden tussen prestatie en verloop vrij laag zijn, gemiddeld -.28. (cf. McEvoy & Cascio, 1987; Keller, 1984; Orpen, 1986). De relaties tussen *organisatie kenmerken* en verloop worden eveneens verondersteld plaats te vinden via de subjectieve beleving van de situatie. In dit kader zijn allerlei zaken met verloop en/of verloopintentie in verband gebracht, zoals bijvoorbeeld: type functies (Thompson & Terpening, 1983; Campion & Mitchel, 1986); stressoren in de werksituatie (rolstress) (Kemery et al., 1985); verschillende werksettings, (Lachman & Aranya, 1986), gebrek aan feedback (Walsh, Ashford & Hill, 1985); het al dan niet krijgen van opleidingen (Ferris & Urban, 1984) en functiekenmerken (Oldham et al., 1986). In elk van deze studies werden significante verbanden gevonden met verloop of verloopintentie en in veel studies speelt het begrip werksatisfactie een belangrijke mediërende rol.

Onderzoekers zoals Lee en Mowday (1987), Mobley (1977), Jackofsky, (1984), Jackofsky en Slocum (1987), Koslowsky (1987), Schultz en Buunk (1989) en Rusbult en Farrell (1983) ontwikkelden modellen om het proces te beschrijven dat vooraf gaat aan de beslissing om elders een baan te accepteren. In het algemeen speelt de *beleving van de werksituatie*, vaak gemeten met het begrip werksatisfactie, een centrale rol. Maar ook aan andere variabelen zoals organisatiebetrokkenheid, werkbetrokkenheid en de perceptie van alternatieven wordt een belangrijke plaats toegekend (Van Breukelen, 1989). Ver-

loopintentie wordt beschouwd als de variabele die direct aan verloop vooraf gaat, en tevens als de belangrijkste voorspeller van verloop. Een gedachtengang die veelal wordt gehanteerd is dat ontevredenheid met het werk leidt tot denken over ontslag, hetgeen weer aanleiding kan zijn om een andere baan te gaan zoeken.

Gezien het bovenstaande lijkt het erop dat ook de mogelijke verklaringen voor verloopintentie voor een belangrijk deel samenhangen met een negatieve werkbeleving. Een tweetal verklaringen is voor deze studie met name interessant. Een eerste verklaring betreft specifieke frustraties in de loopbaan, zoals de perceptie van relatieve deprivatie er een is. Indien men zich wat betreft de loopbaan relatief gedeprimeerd voelt ontstaat waarschijnlijk de behoefte om een poging te doen om uit de onbevredigende werksituatie weg te komen. Een tweede verklaring zou zijn dat het veel meer gaat om een algemene onvrede met het werk die bepalend is voor verloopintentie, en niet zozeer om specifieke loopbaanfrustraties. Het is echter ook niet uitgesloten dat relatieve deprivatie via satisfactie gepaard gaat met verloopintentie.



Figuur 2.6 De theoretisch veronderstelde relaties tussen relatieve deprivatie, werksatisfactie en verloopintentie

Verloopintentie en de relatie met leeftijd/loopbaanfase

Een andere belangrijke conclusie in dit verband die uit de literatuur gedestilleerd kan worden is dat naast werkbeleving, *leeftijd* een van de weinige factoren is die (negatief) samen blijkt te hangen met verloop. Benadrukt werd echter dat het hierbij feitelijk niet om leeftijd zelf gaat maar om zaken die in de (beleving van) de werkomgeving veranderen naarmate men ouder wordt. Jongeren hebben in vergelijking met ouderen in de meeste gevallen méér mogelijkheden om elders een baan te krijgen (cf. Hall, 1986). Zij hebben veelal het minst geïnvesteerd in de organisatie (cf. Rusbult & Farrell, 1983) en hebben bovendien (zeker in het begin), naast banen die vaak niet zo uitdagend zijn (Hall, 1976), een relatief laag salaris. Daardoor is het risico dat zij nemen door extern een andere baan te gaan zoeken kleiner dan bij de ouderen het geval is. De geneigdheid om in de middenloopbaanfase *extern* een andere baan te gaan zoeken is daardoor waarschijnlijk hoe dan ook kleiner dan bij jongeren, maar sterker dan in leeftijdscategorie tussen 45 en 55 jaar. De *interne verloopintentie* zal in de middenfase echter waarschijnlijk relatief hoog zijn, mogelijk zelfs hoger dan in jongste groep. Verschillende studies suggereren,

zoals eerder uiteengezet, dat de middengroep zich zorgen maakt over de eigen aantrekkelijkheid voor de arbeidsmarkt en het gevoel heeft steeds meer vast te zitten aan de organisatie waarvoor men werkt (cf. Hunt & Collins, 1983; Hall, 1976). Tegelijk blijken mensen in de middenfase van de loopbaan nog voor een groot deel vooruit te willen komen (cf. Hunt & Collins, 1983). De *interne* markt lijkt voor de middengroep, als men een andere functie ambieert, dan ook meer voor de hand te liggen dan de externe markt. En ondanks eventuele belemmeringen die zullen bestaan in doorstroom en doorgroeimogelijkheden zal de interne markt om bovengenoemde redenen waarschijnlijk voor de middengroep zeker zo belangrijk zijn als voor de jongste groep. De oudste groep heeft in het algemeen wat minder sterke loopbaanwensen, veelal het hoogste salaris, het meest geïnvesteerd in de organisatie en de minste doorstroommogelijkheden (cf. Schein, 1978, Hall, 1976). Mensen in de oudste categorie zullen dan ook waarschijnlijk het minst geneigd zijn om zowel extern als intern een andere baan te zoeken, zelfs al zijn ze ontevreden of voelen zij zich tekort gedaan.

2.7 VRAAGSTELLINGEN

Inleiding

De centrale doelstelling van deze studie is te komen tot een aanvulling van de theorievorming en empirische kennis over de beleving van de zogenaamde "middenfase" van de loopbaan. Uit de literatuurbespreking is gebleken dat zich steeds twee typen vragen opdringen. Het *eerste* type vragen betreft de kwestie of mensen die zich in de leeftijd van 36 tot en met 45 jaar bevinden, een aantal aspecten in relatie tot werk en loopbaan in het algemeen (gemiddeld) anders ervaren dan jongeren en ouderen. Daarbij gaat het behalve om de perceptie van relatieve deprivatie, ook om de manier(en) waarop men omgaat met tegenslagen in de loopbaan, de intentie om binnen of buiten de organisatie een andere baan te zoeken, de in hoofdstuk één besproken preoccupaties met werk en loopbaan, betrokkenheid bij het werk, ervaren sociale steun, en tenslotte om allerlei psychische en psychosomatische klachten.

Het *tweede* type vragen betreft de verklaring voor het al dan niet optreden van stressreacties, met name in de middenfase van de loopbaan. Het gaat hier met andere woorden om *theoretisch verwachte samenhangen tussen variabelen* (zoals ook weergegeven in de deelmodellen in dit hoofdstuk). Daarbij is tevens van belang of deze samenhangen bij de groep van 36 tot en met 45 jaar op een verwachte manier afwijken van de twee aangrenzende leeftijdsgroepen. Immers, indien een bepaalde stressor bijvoorbeeld in de middencategorie sterker zou samenhangen met stressreacties dan in de andere twee leeftijdsgroepen, zou dit erop duiden dat de perceptie van deze stressor in deze leeftijdsgroep waarschijnlijk een andere betekenis heeft dan voor respectievelijk de jongeren en de mannen in de oudste leeftijdsgroep. In het onderhavige geval wordt deze specifieke stressor door de groep van 36 tot en met 45 mogelijk als problematischer beschouwd dan door de jongere groep of de ouderen. Indien de verbanden tussen de variabelen duidelijk verschillen per leeftijdsgroep, betekent dit dat er sprake is van een beperkte generaliseerbaarheid van de veronderstelde theoretische samenhangen, en pleit dit voor de veronderstelling dat hoger opgeleide mannen van 36 tot en met 45 jaar anders tegen hun werksituatie aankijken dan jongeren of mensen die ouder zijn.

Aan de hand van de bovengenoemde twee vraagtypen zijn ten aanzien van de verschillende variabelen die voor deze studie geselecteerd werden, de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

Preoccupaties met veranderingen in de werk en loopbaan:

De mate waarin de preoccupaties voorkomen:

In het tweede hoofdstuk werden verschillende veranderingen in de (beleving van de) werksituatie genoemd die kenmerkend geacht worden voor de middenfase. Daarbij ging het, behalve om aspecten die vooral verband lijken te houden met afnemende loopbaanperspectieven, ook om allerlei veranderingen met betrekking tot de rol die men in de organisatie inneemt (cf. Hall, 1976; Super, 1977; Levinson, 1969; Schein, 1978; Hunt & Collins, 1983; en Gerrichhauzen, 1989).

De onderzoeksvraag hierbij is of de hoger opgeleide mannen van 36 tot en met 45 jaar in het algemeen sterker gepreoccupeerd zijn met de veranderingen in de werkrol en afnemende loopbaanperspectieven, dan in de twee aangrenzende leeftijdsgroepen.

De relaties tussen de preoccupaties en stressreacties:

In het algemeen geldt dat naarmate stressoren, dus ook de waargenomen veranderingen in werkrol en afnemende loopbaanperspectieven, als problematischer beschouwd worden, zij waarschijnlijk gepaard zullen gaan met méér stressreacties. Deze verbanden zullen sterker zijn naarmate de betekenis van de stressor in de beleving van de mensen toeneemt. Dit impliceert, ervan uitgaande dat men in de middenfase méér betekenis hecht aan dergelijke veranderingen dan in andere leeftijdsgroepen, dat men mag verwachten dat de samenhangen tussen enerzijds deze preoccupaties met loopbaan en werkrol en anderzijds stressreacties in de middenfase het sterkst zijn.

De volgende onderzoeksvraag is of de preoccupaties met veranderingen in de werkrol en afnemende loopbaanperspectieven bij hoger opgeleide mannen van 36 tot en met 45 jaar een sterke relatie vertonen met stressreacties, en of deze verbanden sterker zijn dan in de twee aangrenzende leeftijdsgroepen.

Stressreacties

De mate waarin stressreacties voorkomen:

In de literatuur over de middenloopbaanfase wordt vaak de indruk gewekt dat de middenfase bijzonder stressvol kan zijn. De weinige empirische gegevens hierover lijken echter vooralsnog weinig steun te bieden voor deze aanname. Indien de middenfase stressvoller is dan andere fasen, dan zou men in deze periode van de loopbaan een hoger niveau van ervaren psychische klachten en andere stressreacties verwachten.

Het is dan ook de vraag of hoger opgeleide mannen van 36 tot en met 45 jaar in hogere mate stressreacties rapporteren dan in de aangrenzende leeftijdsgroepen.

Relatieve deprivatie

De mate waarin relatieve deprivatie voorkomt:

In het voorgaande werd betoogd dat de condities met betrekking tot werk en loopbaan voor hoger opgeleiden van 36 tot en met 45 jaar dusdanig zijn, dat zij waarschijnlijk tot méér relatieve deprivatie aanleiding geven dan in de aangrenzende leeftijdsgroepen.

pen. Dit zou bovendien een indicatie zijn voor het bestaan van een typische middenloopbaanproblematiek.

De onderzoeksvraag is of hoger opgeleide mannen van 36 tot en met 45 jaar méér relatieve deprivatie ervaren dan mannen in de twee aangrenzende leeftijdsgroepen.

De relaties tussen relatieve deprivatie en stressreacties:

Beredeneerd werd dat relatieve deprivatie een belangrijke rol kan spelen voor het ontstaan van stressreacties, vooral in de middenfase van de loopbaan. Indien deze verbanden inderdaad bij de groep van 36 tot en met 45 jaar het sterkst zijn, dan duidt dit erop dat relatieve deprivatie in deze periode de verwachte belangrijke stressor is in de beleving van de werksituatie.

Onderzocht wordt of relatieve deprivatie bij de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar een sterke samenhang vertoont met stressreacties, en of deze verbanden sterker zijn dan in de twee aangrenzende leeftijdsgroepen.

De relaties tussen relatieve deprivatie, preoccupaties en stressreacties:

Beargumenteerd werd eveneens dat met behulp van het begrip relatieve deprivatie een belangrijk deel van de problematiek van de middenfase omschreven kan worden, méér dan met de preoccupaties om veranderingen in de werkrol en afnemende loopbaanperspectieven. Op basis hiervan zou men mogen verwachten dat relatieve deprivatie in de middenfase van de loopbaan een grotere rol zal spelen bij het ontstaan van allerlei stressreacties dan de genoemde preoccupaties. Dit zou tot uitdrukking moeten komen in sterkere samenhangen tussen relatieve deprivatie en stressreacties.

De onderzoeksvraag vraagt is of relatieve deprivatie sterker samenhangt met stressreacties dan de preoccupaties met loopbaanperspectieven en veranderingen in de werkrol, en of dit verschil vooral in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar zichtbaar is.

Sociale steun van chef

De mate waarin ondersteuning wordt waargenomen:

Op basis van de literatuur zijn geen directe aanwijzingen gevonden die erop duiden dat de steun van de chef in de middenfase als minder ervaren wordt dan in andere fasen. Wel wordt gesuggereerd dat mogelijkwerwijs de sociale relaties tussen mensen kunnen veranderen, en daarmee ook de sociale steun die men percipieert of ontvangt (cf. Sarason et al., 1987). Het is nog niet duidelijk of dit opgaat voor de relatie tussen chef en ondergeschikten, en of dit invloed heeft op de ervaren sociale steun. Ook is niet duidelijk welke richting een dergelijke verschuiving eventueel op zou gaan.

Om exploratieve redenen wordt daarom onderzocht of hoger opgeleide mannen van 36 tot en met 45 jaar méér dan wel minder sociale steun van de chef percipiëren dan in andere leeftijdsgroepen.

De relatie met relatieve deprivatie en stressreacties:

Er zijn aanwijzingen dat vooral de chef in de middenfase een belangrijke rol speelt bij promoties en andere ontplooiingsmogelijkheden. Eerdere onderzoeken hebben daarnaast uitgewezen dat sociale steun van de chef zowel een directe als een modererende invloed kan hebben op stressoren en stressreacties. Hieruit is af te leiden dat naarmate

men meer steun van de chef waarneemt, men minder stressoren (relatieve deprivatie) en stressreacties ervaart. Bovendien bestaat de mogelijkheid dat mensen die veel steun van de chef waarnemen minder snel stressreacties ervaren die samenhangen met stressoren zoals de perceptie van relatieve deprivatie, dan mensen die weinig steun van de chef ervaren.

De onderzoeksvraag is of sociale steun van de chef (op een gunstige manier) samenhangt met relatieve deprivatie en stressreacties, en of sociale steun van de chef een modererende (stress-bufferende) invloed uitoefent op de relatie tussen relatieve deprivatie en stressreacties. Belangrijk is daarbij ook de vraag of deze relaties in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar het sterkst zijn.

Sociale steun van de partner

De mate waarin ondersteuning wordt waargenomen:

Beredeneerd werd dat het niet ondenkbeeldig is dat de kwaliteit van de relatie en de ervaren sociale steun van de partner bij mensen van 36 tot en met 45 lager is dan bij jongeren of ouderen. Of er feitelijk verschillen tussen de leeftijdsgroepen bestaan, is echter nog onduidelijk. Er is ook in dit opzicht nog geen consistente empirische evidentie gevonden.

Exploratief zal worden nagegaan of de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar zich onderscheidt van de twee aangrenzende leeftijdsgroepen in de mate waarin men tevreden is over de relatie met de partner, en over de mate waarin men vindt dat de partner zich hulpbereid opstelt.

De relatie met relatieve deprivatie en stressreacties:

Hoewel er nog niet veel evidentie voorhanden is lijkt het erop dat steun van de partner (in de vorm van de perceptie van hulpbereidheid, en de kwaliteit van de relatie) een positieve invloed zou kunnen hebben op de relatie tussen stressreacties en relatieve deprivatie. Mogelijk is ook dat er een directe invloed van uitgaat op de stressor relatieve deprivatie en de stressreacties.

De vraag is of sociale steun van de partner direct verband houdt met relatieve deprivatie en met stressreacties dan wel een modererende (stressbufferende) invloed heeft op de relatie tussen relatieve deprivatie in de loopbaan en stressreacties, en of deze effecten in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar afwijken van de aangrenzende leeftijdsgroepen.

Werkbetrokkenheid

De mate waarin men betrokken is bij het werk:

De literatuur over werkbetrokkenheid geeft de indruk dat werkbetrokkenheid een stabiele eigenschap van mensen is. Maar tevens werd geopperd dat het niet uitgesloten is dat als gevolg van belangrijke gebeurtenissen in het werk ook de werkbetrokkenheid beïnvloed zou kunnen worden. De middenfase lijkt volgens veel auteurs een periode van spanningen en herbezinning te zijn, waarbij het onder meer kan gaan over de rol die het werk in het leven inneemt.

Onderzocht wordt in dit verband of werkbetrokkenheid in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar minder is dan in de andere twee leeftijdsgroepen.

De relatie met relatieve deprivatie en stressreacties:

Verschillende studies wijzen uit dat van werkbetrokkenheid een positieve invloed kan uitgaan op de perceptie van stressoren en stressreacties, en dat er een hoge werkbetrokkenheid de relatie tussen werkstressoren en stressreacties kan beïnvloeden. Beargumenteerd werd dat deze "effecten" ook van toepassing zijn op relatieve deprivatie in de loopbaan en de daarmee samenhangende stressreacties. Omdat er echter ook ten aanzien van werkbetrokkenheid negatieve effecten gevonden worden is de vraag:

Gaat een hoge mate van werkbetrokkenheid gepaard met relatief weinig relatieve deprivatie en stressreacties, en heeft werkbetrokkenheid een modererende (stressbufferende) invloed op de relaties tussen relatieve deprivatie en stressreacties. Ook hier wordt onderzocht of de invloed van werkbetrokkenheid in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar verschilt van de twee aangrenzende leeftijdsgroepen.

Hanteringsgedrag

De mate waarin de hanteringsstrategieën voorkomen:

De realisering dat men niet heeft bereikt in de loopbaan wat men graag had gewild, kan gepaard gaan met grote spanningen, en mensen ertoe zetten om te gaan zoeken naar een oplossing. Drie hanteringsstijlen werden in dit verband onderscheiden, probleemgericht handelen, heroriëntatie en vluchtgedrag. Beargumenteerd werd dat, hoewel mensen meerdere strategieën tegelijkertijd kunnen toepassen, de perceptie van hanteringsmogelijkheden die de situatie biedt, van grote invloed zal zijn op de aanpak. Omdat deze lijkt te verschillen voor de drie onderscheiden leeftijdsgroepen is de vraag:

Verschilt de mate waarin de diverse hanteringsstrategieën worden toegepast om het hoofd te bieden aan tegenslagen in de loopbaan voor de drie onderscheiden leeftijdsgroepen. Meer specifiek is de vraag of probleemgericht handelen vooral voorkomt in de groep van 26 tot en met 35 jaar, of met name de groep van 36 tot en met 45 jaar gebruik maakt van heroriëntatie, en of vooral de oudste groep zich beperkt tot vluchtgedrag.

De relaties tussen hanteringsgedrag, relatieve deprivatie en stressreacties:

Beredeneerd werd dat naarmate men meer probleemgericht handelt men waarschijnlijk meer uitzicht heeft op het succesvol oplossen van problemen. Hierdoor zou men een sterker gevoel van controle hebben, hetgeen gepaard zal gaan met minder relatieve deprivatie en met minder stressreacties. Heroriëntatie zou mogelijk gepaard gaan met een minder negatieve kijk op stressbronnen in werk en loopbaan en op deze wijze gepaard kunnen gaan met minder relatieve deprivatie en minder stressreacties, terwijl vluchtgedrag impliceert dat men weinig mogelijkheden ziet om concreet de situatie te beïnvloeden, en dat men ook niet streeft naar een feitelijke oplossing van het probleem. Dit zal waarschijnlijk samenhangen met gevoelens van machteloosheid en aldus met veel relatieve deprivatie en stressreacties. De onderzoeksvragen die hieruit zijn afgeleid, zijn achtereenvolgens:

Speelt heroriëntatie in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar, in verhouding tot de andere strategieën een belangrijkere rol als het gaat om de vermindering van relatieve deprivatie en stressreacties? Gaat in de groep van 26 tot en met 35 jaar probleemgericht handelen relatief het duidelijkst gepaard met minder relatieve deprivatie en stressreacties? Laat in de oudste groep, vluchtgedrag relatief de duidelijkste (ongunstige) verban-

Verloopintentie

De mate waarin verloopintentie voorkomt:

Gebleken is dat er een (negatief) verband bestaat tussen verloopgeneigdheid en leeftijd. Deze negatieve samenhang hangt samen met het feit dat naarmate men ouder wordt, niet alleen de kansen om elders een baan te krijgen afnemen (cf. Hall, 1986), maar dat ook het risico groter wordt om verworvenheden te verliezen (cf. Rusbult & Farrell, 1983). Dit gaat in mindere mate op voor interne verloopintentie. Mogelijk is de interne verloopgeneigdheid dan ook na verloop van tijd (van 36 tot en met 45) nog relatief hoog, en misschien zelfs hoger dan in jongste groep. Een andere baan binnen de organisatie zou voor mensen van 36 tot en met 45 jaar mogelijkheden kunnen bieden zich verder te ontwikkelen, een behoefte die in de middenfase nog vrij sterk lijkt te zijn (cf. Hunt & Collins, 1983). Jongeren hebben daarentegen voldoende kansen om, indien ze wat anders willen, elders een baan te zoeken.

De onderzoeksvraag is of hoger opgeleide mannen van 36 tot en met 45 jaar minder geneigd zijn om extern een andere baan te gaan zoeken dan jongeren, maar méér dan de groep van 46 tot en met 55 jaar, en of de interne verloopintentie pas in de categorie van 46 tot en met 55 duidelijk is afgenomen.

De relaties tussen interne en externe verloopintentie, relatieve deprivatie en werksatisfactie:

Een volgende vraag in deze studie betreft de mate waarin externe en interne verloopintentie samenhangen met relatieve deprivatie in de loopbaan en met werksatisfactie. Beargumenteerd werd dat ook deze samenhangen waarschijnlijk per leeftijdsgroep verschillen. Op grond van hetgeen hierboven gesteld is over de verschillen tussen de leeftijdsgroepen wat betreft beperkingen op het gebied van de arbeidsmobiliteit, en risico's die men loopt om verworvenheden te verliezen is de vraag:

Zijn er duidelijke samenhangen tussen enerzijds relatieve deprivatie en werksatisfactie en anderzijds de externe verloopintentie in de groep van 36 tot en met 45 jaar, zijn deze verbanden minder sterk dan in de jongste groep, en zijn ze sterker dan in de oudste categorie? Ten aanzien van de interne verloopintentie is de vraag of relatieve deprivatie en satisfactie in de middelste leeftijdsgroep het sterkst met elkaar samenhangen.

Het is evenwel denkbaar dat relatieve deprivatie gepaard gaat met een geringe arbeidssatisfactie, welke op haar beurt verband houdt met het zoeken van een andere baan, maar dat relatieve deprivatie zelf niet samenhangt met verloopintentie. Dit probleem is vooral van theoretisch belang gezien de centrale plaats die werksatisfactie als mediërende variabele inneemt in veel modellen over verloop (Van Breukelen, 1989)

Tenslotte wordt onderzocht of relatieve deprivatie ook los van werksatisfactie verband houdt met verloopintentie, dan wel alleen via satisfactie gepaard gaat met de intentie om een andere baan te zoeken. Ook hier is weer de vraag of de leeftijdscategorie van 36 tot en met 45 jaar zich onderscheidt van de aangrenzende leeftijdsgroepen.

Methode van onderzoek

3.1 STEEKPROEF EN PROCEDURE

De onderzoeksgroep

De onderzoeksgroep van deze studie bestaat uit hoger opgeleide mannen, van 26 tot en met 55 jaar oud, werkzaam in uiteenlopende sectoren van de arbeidsmarkt, die gehuwd zijn of samenwonen. De respondenten zijn uitsluitend *mannen* omdat de loopbaanproblematiek van vrouwen, zoals in het tweede hoofdstuk werd beargumenteerd, een afwijkend karakter heeft. Bovendien zijn in de oudste leeftijdscategorie nog weinig hoger opgeleide vrouwen werkzaam, zodat het maken van een goede vergelijking tussen leeftijdsgroepen niet goed mogelijk is. De respondenten zijn in de leeftijd *van 26 tot en met 55 jaar* omdat dit de periode is waarin de meeste hoger opgeleide mannen actief werkzaam zijn. De groep jonger dan 25 jaar bevat in 1987 (grotendeels nog "oude stijl" studenten) nog zeer weinig afgestudeerde en werkzame academici, terwijl onder de groep ouder dan 55 een aanzienlijke groep reeds het arbeidsproces verlaten heeft.

Gebaseerd op leeftijdsindelingen die, zoals eerder opgemerkt, onder meer Schein (1978), Hunt en Collins (1983), Gerrichhausen (1989) en Hall (1976) noemen in verband met de verschillende loopbaanfasen wordt deze groep vervolgens in drie leeftijdsgroepen opgesplitst, elk tien jaar omvattend: een leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar (de "middenfase"), een jongere groep in de leeftijd van 26 tot en met 35 jaar ("start- en opbouwfase") en tenslotte een derde groep van 46 tot en met 55 jaar (de "handhavingsfase"). Belangrijk is verder ook dat de respondenten *werkzaam zijn in een arbeidsorganisatie*, omdat het zeer aannemelijk is dat de (loopbaan)problematiek die samenhangt met het hebben van een eigen bedrijf, of met werkloos zijn in veel opzichten afwijkt van de problematiek waar het hier met name om gaat. De respondenten moesten *gehuwd zijn of samenwonen*, om uitspraken te kunnen doen over de mogelijk belangrijke invloed die uitgaat van waargenomen steun van de partner op de beleving van het werk en de ervaren werkstress. Het laatste criterium is dat de respondenten *een voltooide HBO of academische opleiding* hebben. Deze studie richt zich immers op hoger opgeleiden, hiervoor komen zowel academici als HBO opgeleide mensen in aanmerking.

Methode van dataverzameling

Als methode voor de dataverzameling werd primair gebruik gemaakt van vragenlijsten. Dit was de enige manier om binnen de gestelde randvoorwaarden met betrekking tot tijd en geld, aan een grote hoeveelheid goed vergelijkbare en vertrouwelijke informatie te komen bij een omvangrijke groep mensen. Maar ook gezien het feit dat in de onderhavige studie de nadruk ligt op het systematiseren van de bestaande kennis en het verder theoretisch uitwerken daarvan, en niet op het opnieuw exploreren van specifieke individuele ervaringen in de middenfase, werd de voorkeur gegeven aan de vragenlijst-me-

thode. Voorafgaande aan het onderzoek zijn echter wel een aantal oriënterende gesprekken gevoerd met personeels/beleidsfunctionarissen van verschillende grote ondernemingen in Nederland over het onderhavige onderwerp. Daarnaast is ter oriëntatie op de problematiek gebruik gemaakt van "case" voorbeelden die beschreven worden in de studie van Hunt en Collins (1983), en uitgeschreven interviews die voorafgingen aan de studie van Gerrichhauzen (1989) over dit onderwerp. Deze worden echter niet opnieuw hier besproken.

Procedure

Om binnen de genoemde randvoorwaarden voor deze studie een steekproef te verkrijgen die zou voldoen aan de bovengenoemde criteria, werd voor het veldwerk een *marktonderzoeksbureau* ingeschakeld. Het betreffende bureau onderzoekt wekelijks een *landelijk representatieve steekproef* van ongeveer 1100 huishoudens, en beschikt over een voldoende grote populatie van potentiële respondenten om de gewenste steekproef te kunnen trekken. Zowel steekproeftrekking, veldwerk, de afname en de inname van de lijsten werden door het bovengenoemde marktonderzoeksbureau verricht. De vragenlijsten werden door ervaren enquêtrices en enquêteurs bij de respondenten thuis bezorgd, waarbij de respondenten instructies ontvingen voor de beantwoording van de vragen. Na een aantal dagen werden de vragenlijsten weer door de enquêteurs en enquêtrices opgehaald en op volledigheid gecontroleerd. De respondenten die de vragenlijsten ingevuld hadden, kregen een incentive. Bij één op de acht geënquêteerden werd door het onderzoeksbureau telefonisch nagegaan of de procedure conform de instructie was uitgevoerd. In totaal werden 415 mensen benaderd die aan de vooraf gestelde criteria voldeden, verspreid over heel Nederland. Het resultaat van de gevolgde procedure wordt in de tabellen 3.1, 3.2 en 3.3 samengevat.

De steekproef: non-respons en enkele demografische gegevens

De meeste grootschalige veldonderzoeken waarbij men gebruik maakt van vragenlijsten worden geconfronteerd met een zekere mate van non-respons, zo ook deze studie. In Tabel 3.1 wordt grootte en opbouw van de non-respons in de onderhavige studie aangegeven.

Tabel 3.1 Steekproef verantwoording (afgeronde percentages)

| Steekproef | N | % (afgerond) |
|-----------------------------|-----|--------------|
| Bruto steekproef | 415 | 100 |
| Volledig bruikbaar | 248 | 60 |
| Niet bruikbaar | 30 | 7 |
| 3x niet thuis | 34 | 8 |
| Weigering | 71 | 17 |
| Voldeed toch niet aan eisen | 22 | 5 |
| Verhuisd | 9 | 2 |
| Anders | 1 | (2) |

Uit Tabel 3.1 blijkt dat de non-respons (167 respondenten) afgerond 40% bedraagt. Dit percentage is niet laag maar ook niet opvallend hoog voor een schriftelijk enquête.

onderzoek, zeker niet omdat het hier gaat om een groot aantal zeer persoonlijke vragen. Het percentage weigeraars is 17%, de overige nonrespons berust op toevalligheden, zij wordt grotendeels bepaald door het onbereikbaar zijn van mensen gedurende de wervingsfase, verkeerde informatie die het bureau achteraf over een aantal respondenten had, of door het verkeerd invullen van de vragenlijst. Uit de studie van Bethlehem en Kersten (1986) worden verschillende percentages genoemd van non-respons van CBS onderzoeken. Indien we bijvoorbeeld kijken naar de non-respons van leefsituatie-onderzoek (overigens met proxy-interviews) waarbij verschillende leeftijdsgroepen betrokken zijn, dan variëren de percentages tussen de 28 en 42%. Deze studie lijkt dus wat betreft de non-respons op hetzelfde niveau te liggen. De aantallen en percentages respondenten per leeftijdscategorie en de spreiding van de respondenten met betrekking tot gevolgde opleiding, beroepssector en huwelijkse staat zijn in de onderstaande tabellen weergegeven.

Tabel 3.2 Steekproefopbouw, totale steekproef (afgeronde percentages)

| Categorieën | N = 248 | N | % (afgerond) |
|---|---------|-----|--------------|
| Leeftijdscategorieën | | | |
| 26 tot en met 35 | | 97 | 39 |
| 36 tot en met 45 | | 85 | 34 |
| 46 tot en met 55 | | 66 | 27 |
| Opleiding | | | |
| Academisch | | 66 | 27 |
| HBO | | 182 | 73 |
| Huwelijkse status | | | |
| Gehuwd | | 224 | 90 |
| Samenwonend | | 24 | 10 |
| Sector | | | |
| Overheid | | 48 | 19 |
| Industrie | | 58 | 23 |
| Onderwijs en wetenschap | | 64 | 26 |
| Gezondheidszorg | | 17 | 7 |
| Overige dienstverlening (commercieel) | | 13 | 5 |
| Overige dienstverlening (niet commercieel) | | 41 | 17 |
| Overigen | | 6 | 3 |
| Een persoon gaf niets aan | | 1 | - |

Uit tabel 3.3 blijkt dat de drie leeftijdsgroepen in het algemeen redelijk goed met elkaar overeenkomen waar het gaat om opleidingsniveau en beroepssector. Er is bovendien sprake van een duidelijke spreiding van de respondenten over de verschillende sectoren. Behalve de lichte ondervertegenwoordiging van HBO opgeleide mensen in de middengroep is alleen het nagenoeg ontbreken van werknemers in de gezondheidszorg in de oudste categorie enigszins opvallend.

Met betrekking tot de verhouding gehuwden en ongehuwd samenwonenden verschilt de jongste groep sterk van de beide oudere groepen. Dit ligt echter voor de hand gezien het geringe percentage mensen boven de 35 dat ongehuwd samenwoont (Statistisch Jaarboek CBS, 1990).

Ook is onderzocht of de respondenten in de onderhavige studie, wat betreft scores op vragenlijsten waarvan normgegevens bekend zijn, overeenkomen met vergelijkbare respondenten uit andere studies. Deze gegevens bieden nadere informatie over de representativiteit van de steekproef. De resultaten van deze vergelijkingen worden op het einde van dit hoofdstuk, na de behandeling van de meetinstrumenten besproken.

Tabel 3.3 Steekproefopbouw per leeftijdscategorie (afgeronde percentages)

| Categorieën | N = 248 | 26 - 35 | | 36 - 45 | | 46 - 55 | |
|---|---------|---------|-----|---------|-----|---------|-----|
| | | n | % | n | % | n | % |
| Respondenten per leeftijdsgroep | | 97 | 100 | 85 | 100 | 66 | 100 |
| Opleiding | | | | | | | |
| Academisch | | 25 | 26 | 28 | 33 | 13 | 20 |
| HBO | | 72 | 74 | 57 | 67 | 53 | 80 |
| Huwelijkse status | | | | | | | |
| Gehuwd | | 75 | 77 | 84 | 99 | 65 | 99 |
| Samenwonend | | 22 | 23 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Sector | | | | | | | |
| Overheid | | 19 | 20 | 18 | 21 | 11 | 17 |
| Industrie | | 21 | 22 | 22 | 26 | 15 | 23 |
| Onderwijs en Wetenschap | | 21 | 22 | 24 | 28 | 19 | 29 |
| Gezondheidszorg | | 10 | 10 | 6 | 7 | 1 | 1 |
| Overige dienstverlening (commercieel) | | 6 | 6 | 2 | 2 | 5 | 8 |
| Overige dienstverlening (niet commercieel) | | 17 | 17 | 12 | 14 | 12 | 19 |
| Overigen | | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| Niet ingevuld | | | | | | 1 | - |

3.2 MEETINSTRUMENTEN

Inleiding

Een van de doelen van deze studie is te komen tot een betere theoretische onderbouwing van de middenloopbaan-problematiek. Om dit doel te bereiken is een uitvoerige literatuurstudie verricht naar de verschillende factoren die mogelijk een belangrijke rol spelen bij de beleving van werk en loopbaan en het al dan niet ontstaan van stressreacties in de middenfase van de loopbaan. Dit resulteerde onder meer in een (beschrijvend) onderzoeksmodel met relevant geachte variabelen. Om de variabelen van dit model zo betrouwbaar en valide mogelijk te meten, is zoveel mogelijk gebruik gemaakt van bestaande meetinstrumenten. Voor zover deze ontbraken, moesten voor de onderhavige studie nieuwe meetinstrumenten worden ontwikkeld. Het onderzoek is echter niet speciaal opgezet voor de ontwikkeling van nieuwe meetinstrumenten, waardoor de schalen niet ten opzichte van alle validiteits en betrouwbaarheidscriteria onderzocht konden worden.

De resultaten van de psychometrische analyses die werden uitgevoerd voor de bepa-

ling van twee belangrijke criteria¹ in dit verband, de construct validiteit en interne consistentie zijn in het onderstaande per meetinstrument weergegeven.

Meetinstrumenten en psychometrische resultaten

De voor deze studie ontwikkelde en geselecteerde vragenlijsten die de variabelen van het onderzoeksmodel representeren zijn achtereenvolgens:

Mid carrière preoccupaties. Op basis van de literatuur werd een tiental thema's geselecteerd die veelvuldig genoemd werden als zijnde zaken waarover men zich speciaal in de middenfase zorgen lijkt te maken. De betreffende aspecten zijn achtereenvolgens: 1) kennisveroudering; 2) minder aantrekkelijk zijn voor de arbeidsmarkt; 3) vastzitten aan de organisatie waarvoor men werkt; 4) weinig kans zien om nog echt vooruit te komen; 5) afname van de tijd om loopbaanwensen te realiseren; 6) jongere collega's staan centraal; 7) niet meer gezien worden als de jonge man op weg naar de top; 8) afhankelijk worden van jongeren; 9) gezien worden als iemand die het niet echt heeft gemaakt; 10) zelf méér willen presteren dan feitelijk nog van je wordt verwacht. De antwoordmogelijkheden variëren tussen heel sterk (5) en geheel niet (1).

Principale componenten analyse met *varimaxrotatie* over de tien bovengenoemde items leidde tot een oplossing waarbij twee factoren onderscheiden konden worden: (1) Preoccupaties met *afnemende loopbaanperspectieven* (item 1 tot en met 5); (2) Preoccupaties met *veranderingen in de werkrol* (item 6 tot en met 10). De oplossing was in overeenstemming met de verwachtingen hierover. De eigenwaarden zijn respectievelijk 4.12 voor *veranderingen in de werkrol* en 1.47 voor *afnemende loopbaanperspectieven*.

¹ *Construct validiteit*

De construct validiteit verwijst naar de vraag of het instrument of schaal zich gedraagt zoals de theorie dat voorspelt. Een manier om de construct validiteit te onderzoeken is in het licht van een nomologisch netwerk. Ervan uitgaande dat de theorie klopt en het meetinstrument meet wat het zou moeten meten, zou het meetinstrument een patroon van samenhangen moeten vertonen zoals dat door de theorie gespecificeerd wordt. Indien dit het geval is kan gesteld worden dat het instrument construct valide is. Factor analyse is voor onderzoek naar de construct validiteit volgens van de Wollenberg (1989) een goed hulpmiddel. De relaties tussen de grootheden (items) kunnen immers opgevat worden als het delen van gemeenschappelijke factoren. De criteria die hierbij gehanteerd worden zijn: a) De eigenvalue van de gevonden factor(en) moet groter zijn dan 1. b) Een item wordt pas toegewezen aan een factor indien de factorlading groter is dan .40, en hoger dan op enige andere factor (indien van toepassing). Daarnaast speelt de (inhoudelijke) betekenis van het item in relatie tot de andere items in dit verband een belangrijke rol (cf. van den Wollenberg, 1989).

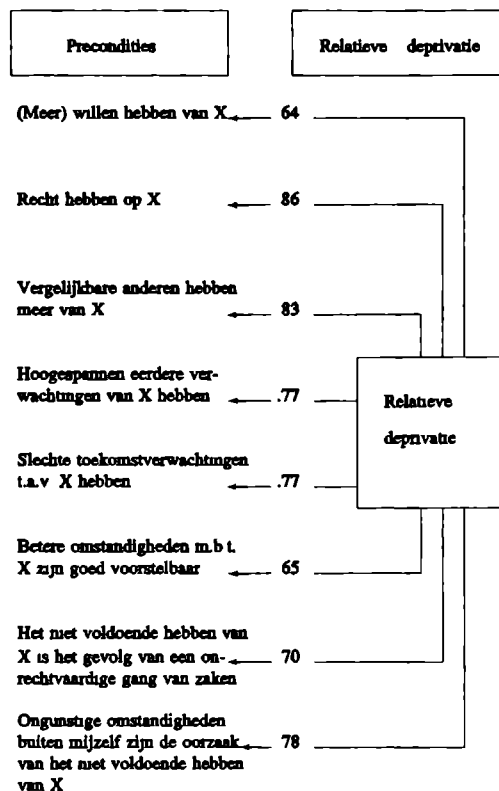
Interne consistentie

In de literatuur worden verschillende vormen van betrouwbaarheid onderscheiden. Volgens de klassieke testtheorie gaat het daarbij steeds om de verhouding tussen de ware score variantie van een test en de variantie van de geobserveerde scores van die test (cf. van den Wollenberg, 1988). Een belangrijke vorm van betrouwbaarheid betreft de interne consistentie betrouwbaarheid. Deze vorm van betrouwbaarheid verwijst naar de onderlinge samenhang tussen de individuele items van een test. Een manier om de interne consistentie uit te drukken is aan de hand van Cronbach's α . Naarmate de error variantie van de verschillende items van een vragenlijst of test kleiner is, zal de Cronbach's α toenemen. De verschillende items dragen in dat geval ieder meer bij tot de ware score variantie van de schaal. De itempool is dan homogener, dus ook de hierop gebaseerde schaal. Daarnaast is ook de lengte van de test van invloed op Cronbach's alpha. Als vuistregel kan aangehouden worden dat een Cronbach' α ongeveer .70 dient te zijn (cf. Schaufeli, 1988). Maar in het verleden waren lagere alpha's van .60 of .50 niet ongebruikelijk.

Op basis hiervan werden twee schalen geconstrueerd. Omdat item 10 afbreuk deed aan de homogeniteit van de schaal betreffende de werkrol items, werd dit item uiteindelijk niet in de vragenlijst opgenomen. De interne consistentie (Cronbach's α) van beide schalen was respectievelijk voor *Preoccupaties met de afnemende loopbaanperspectieven* $\alpha = .80$ en voor *Preoccupaties met veranderingen in de werkrol* $\alpha = .78$. Een hoge score op deze schalen drukt uit dat men gepreoccupeerd is met afnemende loopbaanperspectieven en veranderingen in de rol die men in de organisatie inneemt.

Onvervulde loopbaanwensen. Een lijst met acht items betreffende belangrijke zaken die men zich in de loopbaan kan wensen (een hogere functie; een hoger inkomen; méér verantwoordelijkheid; méér mogelijkheden voor uitbreiding van kennis en vaardigheden; méér zelfstandigheid; méér mogelijkheden om creatief bezig te zijn; méér rechtspositionele zekerheid en méér ondersteuning van anderen in het werk). Gevraagd wordt in welke mate mensen het eens zijn met uitspraken als "ik wil nu graag een hoger inkomen hebben dan ik nu heb". De zeven antwoordcategorieën variëren tussen geheel mee eens en geheel mee oneens. Principale componenten analyse leidde tot een één factor (component) oplossing, met een eigenwaarde van 3.78. De interne consistentie van een op deze items gebaseerde schaal is .84. (Cronbach's α). Deze schaal vormt tevens de eerste preconditionie voor relatieve deprivatie in de loopbaan ("De discrepantie tussen hetgeen men in de loopbaan heeft bereikt en wat men bereikt zou willen hebben"). Een hoge score op deze schaal drukt uit dat men op dit moment een grote discrepantie ervaart tussen hetgeen men zou willen hebben bereikt in de loopbaan en de realiteit.

Relatieve deprivatie in de loopbaan. Deze lijst bestaat uit acht items die de precondities van relatieve deprivatie afkomstig uit modellen van Crosby (1986) en Folger (1987) representeren, en hebben betrekking op "het bereikte" in de loopbaan. Behalve naar de hierboven beschreven onvervulde loopbaanwensen (conditie 1, Crosby), wordt gevraagd naar de mate waarin mensen het eens zijn met de volgende uitspraken: "Ik heb minder bereikt dan wat ik verwachtte" (Crosby); 2) "Ik heb minder bereikt dan waar ik recht op heb" (Crosby); 3) "Ik heb minder bereikt dan hetgeen vergelijkbare anderen bereikt hebben" (Crosby); 4) "Ik kan me heel goed voorstellen dat indien alles anders was gelopen, ik méér zou hebben bereikt" (Folger); 5) "Ik verwacht in de toekomst geen verbetering van deze situatie" (Crosby/Folger); 6) "De ontstane situatie is een gevolg van omstandigheden buiten mezelf" (Crosby); 7) "De ontstane situatie is het gevolg van een onrechtvaardige gang van zaken" (Folger). 8) De antwoordcategorieën variëren tussen geheel mee eens (7) en geheel mee oneens (1). Beargumenteerd werd in hoofdstuk 3 dat de precondities van relatieve deprivatie in de beleving van de mensen zodanig met elkaar verweven zouden zijn dat er één construct aan ten grondslag zou liggen "relatieve deprivatie". Om dit te onderzoeken werd wederom een principale componenten analyse uitgevoerd.



Figuur 3.1 De pre-condities, relatieve deprivatie en de bijbehorende factorladingen.

Uit Figuur 3.1 blijkt dat de precondities van relatieve deprivatie die door Folger (1987) en Crosby (1984) onderscheiden worden, inderdaad dusdanig met elkaar samenhangen dat er één factor (component) aan ten grondslag ligt. De eigenwaarde van deze factor is 4.54. Om vast te stellen of de gegroepeerde items voldoende intern consistent zouden zijn om als schaal beschouwd te mogen worden, werd vervolgens een betrouwbaarheidsanalyse verricht (Cronbach's α). De betrouwbaarheid van een op deze factor gebaseerde schaal is .89 (Cronbach's α). Alle precondities kunnen volgens deze bevindingen bijdragen tot het optreden van relatieve deprivatie. Door de somscore over de acht items te bepalen is het mogelijk om na te gaan in welke mate individuen of groepen mensen relatieve deprivatie percipiëren. Op deze wijze is een aanzienlijke vereenvoudiging van het begrip relatieve deprivatie bereikt en is er een verklaring gevonden voor de steeds wisselende precondities die in eerdere studies relatieve deprivatie bleken te voorspellen.

*Werkbetrokkenheid*². Een set van vijf items die afgeleid werd uit een vragenlijst naar werkbetrokkenheid (Ladewig & White, 1984). De geselecteerde items vormden één factor "werkbetrokkenheid". De eigenwaarde van deze factor is 3.87. De op deze items gebaseerde schaal heeft een betrouwbaarheid van .75 (Cronbach's α). Bijvoorbeeld "de belangrijkste dingen in mijn leven hebben met mijn werk te maken". Een hoge score op deze schaal drukt uit dat het werk een zeer centrale plaats inneemt in het leven van de betrokkene.

Relatie-satisfactie. Deze vragenlijst betreft acht vragen die betrekking hebben op de mate waarin mensen aangeven tevreden te zijn met de relatie die ze met hun partner hebben (Buunk, 1990). De antwoordcategorieën van deze vijfpuntschaal variëren tussen nooit en erg vaak. Bijvoorbeeld "het gaat goed tussen ons". De betrouwbaarheid van deze schaal (Cronbach's α) = .90.

Sociale ondersteuning van chef. Deze schaal is ontleend aan de Vragenlijst Organisatie Stress (Reiche & Dijkhuizen, 1976), en betreft steun (geestelijke) van de chef bij moeilijkheden in het werk en bereidheid tot praten en luisteren. Bijvoorbeeld "hoe gemakkelijk is het om met uw directe chef te praten?". De schaal bestaat uit vijf items. De interne consistentie is .84 (Cronbach's α).

Sociale ondersteuning van partner. Ook deze schaal is ontleend aan de Vragenlijst Organisatie Stress (Reiche & Dijkhuizen, 1976). Met deze schaal wordt steun (geestelijke) van de partner gemeten bij moeilijkheden in het werk, en bereidheid tot praten en luisteren. Bijvoorbeeld "hoe gemakkelijk is het om met uw partner te praten?". De schaal bestaat uit vier items. De interne consistentie is .73 (Cronbach's α).

Hanteringsgedrag. Een lijst met 31 gedragingen en reacties die betrekking hebben op de manier waarop mensen om kunnen gaan met tegenslagen in de loopbaan. De respondenten werd gevraagd bij elk item aan te geven in hoeverre ze het in dat item genoemde gedrag hebben vertoond in situaties dat ze in hun loopbaan niet bereikt hebben wat ze eigenlijk wilden. De antwoordmogelijkheden variëren van geheel mee eens (5) tot geheel mee oneens (1). De items zijn in belangrijke mate ontleend aan de theorie van Rijsman (1981), alsmede aan opvattingen over coping met werkstress van Thoits (1984), Latack (1986), en aan de Utrechtse Coping Lijst (cf. Schreurs et al., 1984). Met name de items voor heroriëntatie zijn gebaseerd op Rijsmans theorie. Deze betreffen onder meer het zoeken en benadrukken van andere vergelijkingsdimensies (bijvoorbeeld "proberen iets te presteren op gebieden buiten mijn werk", "meer aandacht besteden aan partner en gezin"), het relativeren van de bestaande dimensies (bijvoorbeeld "bedenken dat er wel ergere dingen zijn in het leven"), het vergroten van de afstand tot bestaande vergelijkingspersonen (bijvoorbeeld "me realiseren dat collega's die meer bereikt hebben dan ik er niet gelukkiger op zijn geworden"), en het zoeken van andere vergelijkingspersonen (bijvoorbeeld "mezelf vergelijken met andere mensen dan met wie ik me voorheen vergeleek"). Andere items hebben betrekking op probleemgericht handelen (bijvoorbeeld "harder gaan werken", "kennis en vaardigheden bijspijkeren", en op vluchtgedrag (bijvoorbeeld "mezelf neerleggen bij de gang van zaken", "zo weinig mogelijk met het werk bezig zijn"). Verondersteld werd dat drie hanteringsstijlen; probleemgericht handelen, her-

² Voor een overzicht van alle items van de schalen: werkbetrokkenheid, relatie-satisfactie en sociale steun van chef en partner, wordt verwezen naar bijlage 2.

oriëntatie en vluchtgedrag ook in dit onderzoek als afzonderlijke constructen onderscheiden kunnen worden. Om dezelfde redenen als het geval was bij relatieve deprivatie, zijn ook hier de resultaten uitvoerig weergegeven. Om na te gaan of de veronderstelde drie copingstrategieën ook als afzonderlijke constructen herkenbaar zijn, werd een principale componenten analyse uitgevoerd over de 31 coping items met varimax rotatie en een vooraf opgegeven aantal factoren van drie (Tabel 3.4). Uit de resultaten bleek dat nagenoeg alle items zich volgens de verwachting groepeerden.

Tabel 3.4 Resultaten principale componenten analyse na varimax rotatie over de 31 coping-items. (n=248)

| Coping items | factorloadingen | | |
|---|-----------------|--------------|---------------------|
| | heroriëntatie | vluchtgedrag | probleemg. handelen |
| 1. Harder werken | .24 | .06 | .47 |
| 2. Andere activiteiten aanpakken | .23 | -.02 | .49 |
| 3. Uitkijken naar andere baan | -.09 | -.02 | .76 |
| 4. Uitkijken naar andere werkgever | -.17 | -.04 | .69 |
| 5. Overwegen zelf te beginnen | -.05 | .06 | .40 |
| 6. Kennis en vaardigheden bijspijkeren | .39 | -.12 | .50 |
| 7. Steun/advies vragen chef | .32 | -.13 | .49 |
| 8. Steun/advies vragen collega | -.32 | -.09 | .45 |
| 9. Steun/advies vragen vriend/partner | -.14 | .16 | .59 |
| 10. Meer gaan presteren buiten werk | .41 | .16 | .12 |
| 11. Meer aandacht aan partner/gezin | .58 | .25 | .04 |
| 12. Met anderen mensen vergelijken dan voorheen | .46 | .18 | .07 |
| 13. Bedenken dat succesvollere collega's niet gelukkiger zijn | .54 | .25 | .05 |
| 14. Zoeken naar nieuwe doelen | .60 | .19 | .32 |
| 15. Andere zaken meer gaan waarderen | .68 | .07 | .16 |
| 16. Balans opmaken van vooruitgang | .64 | -.04 | .18 |
| 17. Balans opmaken van rol van het werk in het totale leven | .70 | .03 | .14 |
| 18. Problemen positief bekijken | .69 | -.02 | -.01 |
| 19. Bedenken dat er ergere dingen zijn | .67 | .11 | -.13 |
| 20. Problemen op andere manier bekijken | .60 | -.10 | .11 |
| 21. Meer roken en drinken | -.05 | .53 | -.02 |
| 22. Meer sporten en vakantie | .33 | .05 | .06 |
| 23. Zo weinig mogelijk aan problemen denken | .28 | .44 | -.13 |
| 24. Neerleggen bij de gang van zaken | .20 | .60 | -.25 |
| 25. Afwachten wat verder gebeurd | .12 | .68 | -.10 |
| 26. Anderen kwaadheid laten merken | .10 | .42 | .18 |
| 27. Terugtrekken in mezelf | .05 | .71 | .12 |
| 28. Gaan zitten piekeren | .02 | .70 | .20 |
| 29. Kalmerende middelen gebruiken | .02 | .39 | -.02 |
| 30. Zo weinig mogelijk met werk bezig zijn | .15 | .58 | -.03 |
| 31. Niet weten wat te doen | -.00 | .67 | -.17 |
| Eigenwaarde | 5.68 | 3.63 | 2.28 |

De eerste factor verwijst duidelijk naar *heroriëntatie* in overeenstemming met de theorie van Rijsman (1981). Deze factor omvat verschillende gedragingen en cognitieve inspanningen die erop zijn gericht om het belang van verschillende vergelijkingsdimensies en vergelijkingspersonen te relativeren, en de waarde van andere dimensies te vergroten. Kenmerkend voor deze factor is het zoeken naar nieuwe doelen in het leven, het meer aandacht besteden aan dingen buiten het werk, het relativeren van succes van anderen en van problemen die men ervaart.

De tweede factor verwijst duidelijk naar *vluchtgedrag*. Zowel items die betrekking hebben op het vluchten uit de situatie ("terugtrekken in mijzelf") laden hoog op deze factor, maar bijvoorbeeld ook items die verwijzen naar een onvermogen om de situatie het hoofd te bieden worden duidelijk door deze factor verklaard ("ik zou niet weten wat ik aan mijn huidige situatie zou moeten doen"). Opmerkelijk is dat deze factor ook een enkel item omvat dat betrekking heeft op cognitieve adaptatie aan de situatie ("zo weinig mogelijk aan de problemen denken"). In tegenstelling tot de items in de factor heroriëntatie heeft dit item echter geen betrekking op een poging om anders aan te kijken tegen de situatie, maar refereert het naar cognitieve terugtrekking uit de situatie.

De derde factor tenslotte omvat duidelijk items die betrekking hebben op *probleemgericht handelen*. Het betreft hier een heterogeen geheel van gedragingen, zoals harder gaan werken, uitkijken naar een andere baan, en informatie vragen. Net als bij de factor heroriëntatie, vinden we bij deze factor items die duiden op een streven om beter te zijn in andere gebieden. Echter anders dan bij de eerste factor gaat het hier om gebieden binnen het werk. Al het probleemgericht handelen is erop gericht om alsnog een succesvolle loopbaan te realiseren, terwijl in het geval van heroriëntatie juist het belang van de loopbaan gerelativeerd wordt.

De eigenwaarden van de drie factoren (Tabel 3.4) zijn respectievelijk voor *heroriëntatie*: 5.86, voor *vluchtgedrag* 3.63 en voor *probleemgericht handelen* 2.28. In totaal verklaart de drie factor oplossing 38% van de variantie. Op basis van deze factoren werden schalen geconstrueerd. De betrouwbaarheden (Cronbach's α) van deze schalen waren: probleemgericht handelen $\alpha = .79$; heroriëntatie $\alpha = .75$; en vluchtgedrag $\alpha = .84$. Alleen item 5, 22 en 29 deden afbreuk aan de betrouwbaarheid van de schalen waartoe zij behoorden en werden niet opgenomen in de uiteindelijke schalen. De correlaties tussen de schalen waren respectievelijk: probleemgericht handelen met heroriëntatie ($r = .36$), probleemgericht handelen met vluchtgedrag ($r = .01$), en heroriëntatie met vluchtgedrag ($r = .30$).

Samenvattend: nagenoeg alle items voor hanteringsgedrag groeperen zich op de verwachte manier, en op basis van de gevonden factoren blijkt het vervolgens mogelijk te zijn om betrouwbare schalen te construeren, te weten probleemgericht handelen, heroriëntatie en vluchtgedrag. De resultaten lijken dan ook uit te wijzen dat de theoretische ideeën achter de constructie van een copinglijst voor het omgaan met tegenslagen in de loopbaan juist zijn.

De overige schalen³ zijn *stressreacties* die grotendeels geselecteerd zijn uit de Vra-

³ De volledige lijst van items die bij de geselecteerde VOS vragenlijsten behoren, zijn in bijlage 2 weergegeven.

genlijst Organisatie Stress (VOS) (Reiche & Dijkhuizen, 1976).

Psycho-somatische klachten: Algemeen (VOS). Lichamelijke klachten betreffende de algemene gezondheid met een (vermoedelijk) psychische oorzaak. Bijvoorbeeld "had u de afgelopen maand vlagen van duizeligheid?". Deze schaal bestaat uit acht items. De interne consistentie is .62 (Cronbach's α). De antwoordcategorieën variëren van: 1 "nooit" tot 4 "zeer vaak".

Psycho-somatische klachten: Hart (VOS). Lichamelijke klachten met een vermoedelijk psychische oorzaak, en met een verwijzing naar het hart. Bijvoorbeeld "Is het de laatste tijd wel eens voorgekomen dat u zich ongerust maakte over hartkloppingen?" Deze schaal bestaat uit drie items. De interne consistentie is .79 (Cronbach's α). De antwoordcategorieën variëren van: 1 "nooit" tot 4 "zeer vaak".

Psychische klachten: Angst (VOS). Psychische klachten met een duidelijke angst component, bijvoorbeeld "ik voel me zenuwachtig". Deze schaal omvat vier items. De interne consistentie is .82 (Cronbach's α). De antwoordcategorieën variëren van: 1 "nooit" tot 4 "zeer vaak".

Depressie (VOS). Psychische klachten met een depressie component, bijvoorbeeld "ik voel me neerslachtig". De schaal bestaat uit zes items. De interne consistentie is .77 (Cronbach's α). De antwoordcategorieën variëren van: 1 "nooit" tot 4 "zeer vaak".

Irritatie (VOS). Psychische klachten met een irritatie component, bijvoorbeeld "ik voel me geërgerd". De interne consistentie van deze drie items tellende schaal is .74 (Cronbach's α). De antwoordcategorieën variëren van: 1 "nooit" tot 4 "zeer vaak".

Bezorgdheid over het eigen functioneren (VOS). Een schaal met vier vragen betreffende het zich zorgen maken niet zo goed te functioneren door het twijfelen aan het eigen kunnen en twijfels aan het geaccepteerd worden door anderen. Bijvoorbeeld "Hoe vaak maakt u zich zorgen dat de mensen met wie u werkt, u niet mogen/accepteren?". De interne consistentie is .68 (Cronbach's α). De antwoordcategorieën variëren van: 1 "nooit" tot 4 "zeer vaak".

Depressie (gerelateerd aan de werksituatie). Deze lijst omvat acht affecten die nauw met depressie samenhangen, te weten: triest, geblokkeerd, eenzaam, depressief, verward, neerslachtig, jaloers, en bedroefd. De interne consistentie van de op deze items gebaseerde 8-puntsschaal is .90 (Cronbach's α). De schaal meet de mate waarin mensen blijken geven depressie met betrekking tot hun werk te ervaren. Bijvoorbeeld "indien ik over mijn werksituatie nadenk dan voel ik mij neerslachtig".

Wrok (gerelateerd aan de werksituatie). Deze 7-puntsschaal gebaseerd op zeven wrok gerelateerde affecten meet de mate waarin mensen blijken geven van werkgerelateerde psychische klachten met een wrok-component. De verschillende affecten zijn achtereenvolgens: ontevreden, verontwaardigd, rancuneus, bedreigd, kwaad, oneerlijk behandeld en teleurgesteld. Een voorbeeldvraag is: "indien ik over mijn werksituatie nadenk dan voel ik mij oneerlijk behandeld". De interne consistentie van de op deze affecten gebaseerde schaal is .89 (Cronbach's α).

Verder zijn nog een aantal aspecten op item niveau gevraagd:

Externe verloopintentie: Dit is een item waarbij gevraagd werd met welke mate van zekerheid men van plan is om binnen 1 jaar een andere baan te gaan zoeken *buiten* de

organisatie waarvoor men werkt. De antwoordcategorieën variëren van 1 tot 6. De score 1 staat voor "absoluut niet" en score 6 staat voor "zeer zeker".

Interne verloopintentie: Dit is een item waarbij gevraagd werd met welke mate van zekerheid men van plan is om binnen 1 jaar een andere baan te gaan zoeken *binnen* de organisatie waarvoor men werkt. De antwoordcategorieën variëren van 1 tot 6. De score 1 staat voor "absoluut niet" en score 6 staat voor "zeer zeker".

Tevredenheid over het werk in het algemeen (globale maat). Een item waarbij gevraagd werd in welke mate men tevreden is over het werk. De antwoordmogelijkheden variëren van "zeer tevreden" (7) tot "geheel ontevreden" (1).

3.3 ENKELE VERGELIJKINGEN MET NORMGROEPEN

Een manier om extra informatie te krijgen over de representativiteit van de steekproef is via het vergelijken van scores van de respondenten uit de onderhavige studie met scores van referentiegroepen. Omdat gebruik werd gemaakt van een aantal schalen van de VOS waarvan normscores bekend zijn bestond ook de mogelijkheid hiertoe.

Tabel 3.5 *Psychische klachten en psychosomatische klachten van de onderhavige studie (a) vergeleken met normgroepen weergegeven in de handleiding van de VOS.*

| Variabelen VOS | | (a) studie | VOS norm1 directie | VOS norm2 middenkader |
|--|------------|---------------|-----------------------|--------------------------|
| Psycho-somatische klachten (algemeen) | Gemiddelde | 1.24 | 1.22 | 1.29 |
| | SD | (.24) | (.16) | (.28) |
| Psycho-somatische klachten (hart) | Gemiddelde | 1.15 | 1.13 | 1.21 |
| | SD | (.34) | (.25) | (.37) |
| Angst | Gemiddelde | 1.67 | 1.74 | 1.67 |
| | SD | (.48) | (.41) | (.44) |
| Depressie | Gemiddelde | 1.24 | 1.26 | 1.27 |
| | SD | (.31) | (.32) | (.35) |
| Irritatie | Gemiddelde | 1.75 | 1.98 | 1.93 |
| | SD | (.45) | (.53) | (.48) |
| Bezorgdheid over eigen functioneren | Gemiddelde | 2.02 | 2.06 | 2.02 |
| | SD | (.55) | (.51) | (.57) |
| | | N=248 | N=62 | N=160 |

Uit tabel 3.5 blijkt dat de gemiddelde scores op de VOS- schalen van de onderhavige studie, in bijna alle gevallen niet systematisch afwijken (hoger of lager) van de gemiddelden van twee geselecteerde referentie-groepen die in de VOS handleiding gepresenteerd worden, namelijk directeuren en middenkader. De keuze viel op deze referentiegroepen omdat het bij beide categorieën in de regel om hoger opgeleide mannen gaat.

Voor zover er afwijkingen geconstateerd worden zijn deze erg klein. Deze gegevens ondersteunen met andere woorden de aanname dat de steekproef van deze studie representatief is voor hoger opgeleide mannen. Voor de volledigheid moet wel opgemerkt worden dat uit een t-test blijkt dat *irritatiegevoelens* in de steekproef van de onderhavige studie(a) gemiddeld wat minder sterk voorkomen dan in beide referentie-groepen (directeuren 1, en middenkader 2), $t(a,1)=3.47$, $p<.01$. en $t(a,2)=3.84$, $p<.01$. Hiervoor is geen directe verklaring.

Vervolgens werd nagegaan of de interne consistenties van de VOS schalen in de onderhavige studie overeenkwamen met de eerder gevonden betrouwbaarheidsscores.

Tabel 3.6 Cronbach's α 's van de geselecteerde schalen gebaseerd op de onderhavige studie (1) en de α 's uit eerder onderzoek zoals opgegeven in de handleiding van de VOS (2).

| Variabelen VOS | α (1) | α (2) |
|---------------------------------------|--------------|--------------|
| Psycho-somatische klachten (algemeen) | .62 | .66 - .77 |
| Psycho-somatische klachten (hart) | .79 | .65 - .74 |
| Angst | .82 | .80 - .87 |
| Depressie | .77 | .70 - .86 |
| Irritatie | .74 | .77 - .82 |
| Bezorgdheid over eigen functioneren | .68 | .61 - .74 |
| Sociale ondersteuning van chef | .84 | .85 - .88 |
| Sociale ondersteuning van partner | .73 | .70 - .83 |
| | N=248 | variabel |

Uit Tabel 3.6 kan worden afgeleid dat de vragenlijsten afgenomen bij de steekproef van deze studie nagenoeg dezelfde interne consistentie bereiken dan in andere studies. Op het punt van de interne consistentie wijkt de steekproef dus niet af van de normgroepen.

Samenvattend suggereren beide vergelijkingen dat de respondenten van de onderhavige studie zich ten opzichte van de onderzochte schalen, niet noemenswaardig onderscheiden van normgroepen, hetgeen een belangrijke aanwijzing is voor de representativiteit van de steekproef.

Resultaten van de transversale en correlatieve analyses

4.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk worden de resultaten¹ besproken die betrekking hebben op de twee typen vraagstellingen die in het tweede hoofdstuk uiteen werden gezet. De volgorde waarin de resultaten besproken zullen worden is analoog aan de volgorde waarin de vraagstellingen gepresenteerd werden. *Per thema (preoccupaties, relatieve deprivatie, stressreacties, sociale steun, e.d.)* worden steeds eerst de resultaten behandeld die betrekking hebben op de vergelijking van de *gemiddelden* tussen de drie leeftijdsgroepen (transversale analyses), gevolgd door de resultaten betreffende de theoretisch verwachte samenhangen tussen de variabelen van de deelmodellen (correlatieve analyses). Ook ten opzichte van deze samenhangen wordt om genoemde redenen ingegaan op de kwestie of de middelste leeftijdsgroep (36 tot en met 45 jaar) zich onderscheidt van de aangrenzende leeftijdscategorieën.

De bespreking van de resultaten wordt van tijd tot tijd onderbroken door korte samenvattingen. Deze samenvattingen hebben een thematisch karakter en betreffen achtereenvolgens: 1) de stressoren (preoccupaties en relatieve deprivatie), de stressreacties en de relaties daartussen, 2) de moderatoren (sociale steun en werkbetrokkenheid) en de relaties met relatieve deprivatie en stressreacties, 3) stresshantering en de relaties met relatieve deprivatie en stressreacties, en tenslotte 4) verloopintentie en de relatie met relatieve deprivatie en werksatisfactie. Om eerder genoemde redenen vindt er geen integrale toetsing plaats van alle verbanden. Een integratie van de resultaten per type vraag zal in het laatste hoofdstuk (5) aan de orde komen, bij de samenvatting van de belangrijkste resultaten en conclusies.

4.2 PREOCCUPATIES MET AFNEMENDE LOOPBAANPERSPECTIEVEN EN VERANDERINGEN IN DE WERKROL

De mate waarin de preoccupaties voorkomen

Indien hoger opgeleide mannen van 36 tot en met 45 jaar méér dan in de aangrenzende leeftijdsgroepen gepreoccupeerd zouden zijn met afnemende loopbaanperspectieven en veranderingen in de werkrol, dan zou dit een eerste indicatie betekenen voor het bestaan van een typische middenloopbaan-problematiek. Middels multivariate variantie analyse (MANOVA) waarbij de mid-carrière preoccupaties de afhankelijke variabelen zijn

¹ Het aantal respondenten dat uiteindelijk in de analyses is verwerkt, wijkt, als gevolg van enkele missing values, in de meeste gevallen iets af van de opgegeven aantallen in de kopjes van de tabellen. Gezien het geringe aantal missings, en de evenredige verdeling hiervan per variabele over de drie leeftijdsgroepen, is in verband met de leesbaarheid (bijvoorbeeld verschillende n's bij de meeste correlaties) van de tabellen, ervoor gekozen om de oorspronkelijke respondent-aantallen steeds bij de tabellen te vermelden.

en leeftijd de centrale onafhankelijke variabele, werd nagegaan of de bovengenoemde verwachtingen inderdaad bevestigd konden worden. Bij deze analyses werd bovendien gecontroleerd of zich interactie effecten voordoen tussen leeftijd en respectievelijk opleiding (HBO-Academisch), en beroepssector. Het is namelijk niet uitgesloten dat de werkbeleving, in verschillende beroepssectoren en voor de verschillende opleidingsnivo's, per leeftijdsgroep kan verschillen.

Tabel 4.1 Verschillen tussen de leeftijdsgroepen van de preoccupaties met afnemende loopbaanperspectieven en veranderingen in werkrol (frequenties en gemiddelden)

| Afhankelijke variabelen | leeftijd | | |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|
| | 26-35 (n=97) | 36-45 (n=85) | 46-55 (n=66) |
| Afnemende loopbaanperspectieven | | | |
| (score 4-5) vrij sterk-heel sterk | 2.1 % | 10.6 % | 12.1 % |
| (score 3-4) enigermate-vrij sterk | 18.5 % | 36.5 % | 45.5 % |
| (score 2-3) vrijwel niet-enigermate | 37.1 % | 44.7 % | 28.8 % |
| (score 1-2) geheel niet-vrijwel niet | 42.3 % | 8.2 % | 13.6 % |
| Gemiddelde score (minimum score=1 maximum score=5) | 2.13 | 2.90 | 3.02 |
| Veranderingen in de werkrol | | | |
| (score 4-5) vrij sterk-heel sterk | 0.0 % | 0.0 % | 1.5 % |
| (score 3-4) enigermate-vrij sterk | 1.0 % | 8.2 % | 6.1 % |
| (score 2-3) vrijwel niet-enigermate | 21.7 % | 34.2 % | 33.3 % |
| (score 1-2) geheel niet-vrijwel niet | 77.3 % | 57.6 % | 59.1 % |
| Gemiddelde score (minimum score=1 maximum score=5) | 1.48 | 1.82 | 1.81 |

Noot: elk score-interval loopt van het eerste cijfer tot aan het tweede cijfer.

Uit de resultaten blijkt allereerst een significant multivariaat effect van leeftijd, $F(4,484)=12.84$, $p<.001$. Univariate variantie analyses (ANOVA) wijzen vervolgens uit dat, zowel wat betreft preoccupaties met de afnemende loopbaanperspectieven als veranderingen in de werkrol, de leeftijdsgroepen significant van elkaar verschillen, respectievelijk $F(2,242)=28.64$, $p<.001$ en $F(2,242)=8.05$, $p<.001$. De gemiddelden en frequentie-verdelingen (Tabel 4.1) laten een duidelijke toename van deze preoccupaties zien in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar, vooral wat betreft de afnemende loopbaanperspectieven. Maar tevens valt op dat de oudste groep zich minstens zo bezorgd maakt als de middengroep. Scheffe's test ($p<.05$) wijst uit dat, ten aanzien van beide typen veranderingen, de jongste groep inderdaad significant minder gepreoccupeerd is dan de middengroep en de oudste groep, maar dat de oudste en middengroep niet significant van elkaar verschillen.

Tenslotte werd, ten aanzien van de afnemende loopbaanperspectieven, een interactie effect gevonden tussen leeftijd en sector $F(10,223)=2.11$, $p<.05$. In de meeste sectoren valt in elke volgende leeftijdsgroep een toename in bezorgdheid om deze afnemende

loopbaanperspectieven waar te nemen, alleen bij de overheid is een piek waar te nemen in de middengroep. Verder deden zich geen significante interactie effecten voor.

^a *De relaties tussen de preoccupaties en de stressreacties*

De preoccupaties met afnemende loopbaanperspectieven en veranderingen in de werkrol worden beschouwd als belangrijke stressoren in de werksituatie, vooral in de middenfase. Daarom werd verwacht dat de beide preoccupaties gepaard zouden gaan met psychische klachten en andere stressreacties, en dat deze verbanden bij de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar het sterkst zouden zijn. Dit laatste zou bovendien erop duiden dat deze leeftijdsgroep zich qua werkbeleving onderscheidt van de twee aangrenzende leeftijdsgroepen. Uit tabel 4.2 kunnen we afleiden dat beide typen preoccupaties met name in de middelste leeftijdsgroep duidelijk samenhangen met de stressreacties. Vervut de meeste verbanden in deze leeftijdsgroep zijn significant. De samenhangen zijn echter het duidelijkst ten opzichte van de aan werkgerelateerde wrok- en depressiegevoelens, werksatisfactie en bezorgdheid over het eigen functioneren. In de middengroep en de oudste groep vinden we bovendien vrij sterke relaties tussen veranderingen in de werkrol en niet specifiek aan het werk gerelateerde gevoelens van depressie. De correlaties in de middengroep zijn echter niet significant hoger dan in de beide aangrenzende leeftijdsgroepen (Fisher's Zr transformatie). De verwachting dat de verbanden tussen de preoccupaties en de stressreacties in de middenfase duidelijk terug te vinden zouden zijn werd weliswaar grotendeels bevestigd, maar de hypothese dat deze relaties kenmerkend zouden zijn voor de leeftijds categorie van 36 tot en met 45 jaar werd niet bevestigd.

Tabel 4.2 Pearson correlaties en multiple correlaties tussen de preoccupaties en stressreacties per leeftijdsgroep

| Leeftijd | Afnemende loopbaan perspectieven | | | Veranderingen in werkrol | | |
|---|-------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------------------|-----------------|-----------------|
| | 26-35 (n=97) | 36-45 (n=85) | 46-55 (n=66) | 26-35 (n=97) | 36-45 (n=85) | 46-55 (n=66) |
| Wrokgevoelens (werk) | .21* | .27** | .17 | .29** | .42** | .11 |
| Depressie (werk) | .34** | .35** | .16 | .36** | .39** | .30** |
| Bezorgdheid eigen functioneren | .09 | .25** | .18 | .17* | .42** | .39** |
| Psychosomatische hart- klachten | .28** | .14 | -.03 | .19* | .07 | -.08 |
| Psychosomatische klachten (algemeen) | .19* | .28** | .11 | .10 | .15 | -.09 |
| Angst | .10 | .18* | .11 | -.03 | .12 | -.07 |
| Irritatie | .08 | .19* | .05 | .05 | .18* | -.13 |
| Depressie (algemeen) | .13 | .16 | .17 | .10 | .29** | .30** |
| Werksatisfactie | -.21* | -.34** | -.30** | -.22** | -.38** | -.19 |
| Multiple R | .42* | .49* | .34 | .45* | .53** | .60** |
| R ² | .18* | .23* | .11 | .20* | .28** | .36** |

* p<.05 ** p<.01

Omdat de stressreacties onderling met elkaar samenhangen, werd vervolgens nagegaan hoe sterk de verbanden zijn tussen de stressreacties "als blok" en de twee preoccupaties, en of ook op deze manier bekeken, de samenhangen in de middenfase het sterkst zouden zijn. De analyse is uitgevoerd volgens de "Forced entry" procedure, waarbij geen volgorde is opgegeven. Alle onafhankelijke variabelen (in dit geval de stressreacties) worden in de vergelijking opgenomen. Predictoren en afhankelijke variabelen werden dus voor dit doel verwisseld, het gaat hier immers alleen om het bepalen van verbanden. Uit de multiple correlaties blijkt dat het verband tussen "afnemende loopbaanperspectieven" en stressreacties, net als bij de afzonderlijke correlaties, in de middenfase wat sterker lijkt te zijn. Ten opzichte van "veranderingen in de werkrol" blijkt echter dat de multiple correlatie in de oudste groep het hoogste is. Dit verschil in uitkomst met het besproken patroon van de Pearson correlaties, hangt samen met het feit dat de drie stressreacties die in deze groep hoog correleren met de afhankelijke variabelen (algemene, werkgerelateerde depressie en bezorgheid over het eigen functioneren), in dit geval ook alle drie een relatief grote unieke bijdrage leveren als "voorspeller" van preoccupaties met veranderingen in de werkrol. In de jongste groep heeft alleen werkgerelateerde depressie een duidelijke unieke bijdrage, en in de middengroep levert eigenlijk geen enkele variabele een duidelijke unieke bijdrage aan de "predictie". De toch vrij sterke significante multiple correlatie in de middengroep komt hier voort uit de som van veel (als gevolg van col-lineariteit) *net niet significante*, unieke bijdragen van de verschillende stressreacties.

4.3 STRESSREACTIES

De mate waarin de stressreacties voorkomen

Aangezien in de literatuur er veelvuldig op gewezen wordt dat de middenfase van de loopbaan voor een aanzienlijke groep mensen bijzonder stressvol kan zijn, werd onderzocht of hoger opgeleide mannen van 36 tot en met 45 jaar in hogere mate stressreacties rapporteren, dan de respondenten van twee aangrenzende leeftijdsgroepen. Uit de resultaten bleek dat zowel in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar, als in de beide andere leeftijdsgroepen weinig stressreacties gerapporteerd worden. Multi-variate variantie-analyse (MANOVA) waarbij leeftijd de centrale onafhankelijke variabele is en psychische en psychosomatische klachten de afhankelijke variabelen zijn, wees daarnaast uit dat er geen significante verschillen tussen de leeftijdsgroepen bestaan. Evenmin werden interactie-effecten tussen leeftijd en opleiding of leeftijd en sector gevonden. De leeftijdsperiode van 36 tot en met 45 jaar lijkt met andere woorden niet stressvoller te zijn dan de aangrenzende leeftijdsperiodes².

4.4 RELATIEVE DEPRIVATIE

De mate waarin relatieve deprivatie voorkomt

Beargumenteerd werd dat zich speciaal in de middenfase van de loopbaan, een aantal condities lijkt voor te doen die ertoe kunnen bijdragen dat een belangrijk deel van de hoger opgeleide mannen zich relatief gedeprimeerd voelt. Met behulp van univariate va-

² Zie voor gemiddelden en standaarddeviaties van de stressreacties bijlage 1.

riantie analyse werd onderzocht of de drie leeftijdsgroepen onderling verschillen in de mate waarin zij gemiddeld aangeven relatieve deprivatie te ervaren. Indien hoger opgeleide mannen van 36 tot en met 45 jaar zich sterker relatief gedepriveerd zouden voelen dan mensen in de aangrenzende leeftijdsgroepen, zou ook dit een indicatie kunnen zijn voor het bestaan van een specifieke (midden)loopbaan-problematiek bij deze leeftijdsgroep.

Tabel 4.3 Relatieve deprivatie per leeftijdsgroep (frequenties en gemiddelden)

| Afhankelijke variabelen | leeftijd | | |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|
| | 26-35 (n=97) | 36-45 (n=85) | 46-55 (n=66) |
| Relatieve deprivatie | | | |
| (score 5-7) een beetje eens-geheel eens | 6.6% | 19.8% | 9.8% |
| (score 3-5) een beetje oneens-een beetje eens | 46.1% | 38.2% | 37.7% |
| (score 1-3) geheel oneens-een beetje oneens | 47.5% | 42.0% | 52.5% |
| Gemiddelde score (minimum score=1 maximum score=7) | 3.21 | 3.48 | 2.93 |

Noot: elk score-interval loopt van het eerste cijfer tot aan het tweede cijfer.

De resultaten (Tabel 4.3) suggereren in eerste instantie dat er in de middencategorie méér sprake is van relatieve deprivatie dan in de beide andere groepen. Bestudering van de frequentie-verdelingen per leeftijdsgroep wijst uit dat in de middengroep 19.8% van de mensen zich in zekere zin relatief gedepriveerd voelt (score 5-7). In de jongere en oudere groep ligt dit percentage duidelijk lager respectievelijk 6.6% en 9.8%. Indien de scores binnen het (hierboven niet apart gespecificeerde) interval tussen 4 en 5 worden meegerekend (dat wil zeggen de mensen die gemiddeld vaker wel dan niet aangeven "het een beetje eens te zijn" met de uitspraken betreffende de afzonderlijke precondities van relatieve deprivatie), dan is het percentage mensen dat zich in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar relatief gedepriveerd voelt nog hoger namelijk 38,3%. Univariate variantie analyse wijst echter uit dat de gevonden verschillen tussen de drie leeftijdsgroepen niet significant zijn $F(2,220)=1.80$, $p=.167$ n.s. Evenmin werden interactie effecten tussen leeftijd en opleiding of leeftijd en beroepssector gevonden. Hoewel ongeveer 20% van de respondenten in de leeftijd van 36 tot en met 45 jaar (de midcarrière groep) relatieve deprivatie ervaart, onderscheidt deze leeftijdsgroep zich in dit opzicht dus niet in algemene zin van de ouderen en jongeren.

Relaties tussen relatieve deprivatie en stressreacties

De volgende vraag betreft de relaties tussen relatieve deprivatie, psychische, psychosomatische klachten en tevredenheid met het werk. Aangezien relatieve deprivatie op grond van de literatuur beschouwd kan worden als een belangrijk stressor, en vooral in middenfase in dit verband een bijzonder saillante rol lijkt te spelen, wordt nagegaan of er een duidelijk verband bestaat tussen relatieve deprivatie en stressreacties, en of deze ver-

banden in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar sterker zijn dan in de andere twee leeftijdsgroepen.

Uit Tabel 4.4 blijkt dat er vooral in de middencategorie duidelijke en significante correlaties bestaan tussen relatieve deprivatie en de *werkgerelateerde psychische klachten* (wrok, depressie en bezorgdheid over het eigen functioneren). Maar ook bij de jongste categorie zien we sterke samenhangen hiertussen. De oudste groep daarentegen lijkt veel minder gevoelig te zijn voor relatieve deprivatie in de loopbaan. Hoewel de correlaties die in de middengroep zijn gevonden tussen relatieve deprivatie en de werkgerelateerde psychische klachten bijzonder hoog zijn, blijken ze niet significant hoger te zijn dan in de beide aangrenzende leeftijdsgroepen, en dus niet kenmerkend voor de middengroep.

Tabel 4.4 *Pearson correlaties en multiple correlaties tussen relatieve deprivatie en stressreacties per leeftijdsgroep*

| Leeftijd | Relatieve deprivatie | | |
|--------------------------------------|----------------------|-----------------|-----------------|
| | 26-35 (n=97) | 36-45 (n=85) | 46-55 (n=66) |
| Wrokgevoelens (werk) | .61** | .70** | .37** |
| Depressie (werk) | .44** | .58** | .33** |
| Bezorgdheid eigen functioneren | .43** | .41** | .11 |
| Psychosomatische hartklachten | .17 | .22* | -.00 |
| Psychosomatische klachten (algemeen) | .17 | .30** | .14 |
| Angst | .13 | .10 | .02 |
| Irritatie | .15 | .18 | .12 |
| Depressie (algemeen) | .26** | .26** | .23* |
| Werksatisfactie | -.52** | -.70** | -.52** |
| Multiple R | .68** | .78** | .58** |
| R ² | .46** | .61** | .34** |

* $p < .05$ ** $p < .01$

Wat betreft de relaties met de niet specifiek aan werkgerelateerde klachten zien we in de middengroep eveneens in het algemeen iets sterkere samenhangen, maar de verschillen zijn ook hier te klein om er veel conclusies aan te verbinden. Daarnaast blijken deze relaties zwakker te zijn dan het geval is met de werkgerelateerde psychische klachten. Er lijkt met andere woorden maar een beperkte "spillover" plaats te vinden, van werkbeleving naar het algemene psychische welbevinden. Wel hangt volgens de verwachting relatieve deprivatie bij de middencategorie significant sterker samen met werksatisfactie dan in de aangrenzende leeftijdsgroepen. Fischers Zr transformatie laat zien dat het genoemde verband bij de mannen van 36 tot en met 45 jaar significant sterker is dan bij de jongste groep $p < .05$. Het verschil met de oudste categorie (hoewel even groot) benadert significantie $p < .055$. Dit laatste komt echter mede doordat de oudste groep wat kleiner is dan de beide andere groepen en de methode van Fisher gevoelig is voor steekproefgrootte. Relatieve deprivatie lijkt derhalve in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar sterker gerelateerd te zijn aan werksatisfactie dan in de andere leeftijdsgroepen het geval is. De bovenstaande conclusies worden bevestigd door de gevonden multiple corre-

laties (evenals bij de preoccupaties uitgevoerd volgens de "Forced entry" procedure zonder opgegeven volgorde).

Het relatieve belang van middenloopbaanpreoccupaties en relatieve deprivatie in relatie tot stressreacties

Om na te gaan of relatieve deprivatie in de middenfase van de loopbaan een belangrijkere rol speelt in relatie tot psychische klachten, psychosomatische klachten en werksatisfactie dan de preoccupaties, werden multiple regressie analyses uitgevoerd. Hierbij zijn relatieve deprivatie en de beide bovengenoemde preoccupaties de predictoren en vormen de psychische klachten, psychosomatische klachten en werksatisfactie de afhankelijke variabelen.

Tabel 4.5 Resultaten van regressieanalyses: de relaties tussen relatieve deprivatie, loopbaanpreoccupaties en stressreacties per leeftijdsgroep (R^2 en significante β 's)

| | R^2 (1,2,3) | 1 relatieve deprivatie | 2 afnemende loopbaan perspectieven | 3 veranderingen in werkrol |
|--------------------------------|---------------|------------------------------|---|----------------------------------|
| Afhankelijke variabelen | | | | |
| leeftijd 26-35 (n=97) | | | | |
| Wrok (werk) | .38** | .57** | --- | --- |
| Depressie (werk) | .27** | .34** | --- | --- |
| Bezorgd over functioneren | .19** | .42** | --- | --- |
| Werksatisfactie | .28** | -.49** | --- | --- |
| Psychosomatische klachten | | | | |
| hart | .09* | --- | --- | --- |
| algemeen | .05 | --- | --- | --- |
| Depressie (algemeen) | .07* | .24* | --- | --- |
| leeftijd 36-45 (n=85) | | | | |
| Wrok (werk) | .52** | .71** | --- | --- |
| Depressie (werk) | .35** | .51** | --- | --- |
| Bezorgd over functioneren | .22** | .31** | --- | .28* |
| Werksatisfactie | .49** | -.68** | --- | --- |
| Psychosomatische klachten | | | | |
| hart | .05 | --- | --- | --- |
| algemeen | .12* | --- | --- | --- |
| Depressie (algemeen) | .10 | --- | --- | --- |
| leeftijd 46-55 (n=66) | | | | |
| Wrok (werk) | .14* | .36** | --- | --- |
| Depressie (werk) | .16* | .29* | --- | --- |
| Bezorgd over functioneren | .18* | --- | --- | .48** |
| Werksatisfactie | .30** | -.50** | --- | --- |
| Psychosomatische klachten | | | | |
| hart | .01 | --- | --- | --- |
| algemeen | .07 | --- | --- | --- |
| Depressie (algemeen) | .10 | --- | --- | --- |

--- n.s. * $p < .05$ ** $p < .01$

In tabel 4.5 zijn alleen de variabelen opgenomen die één of meer significante relaties laten zien. De gevolgde procedure is wederom "forced entry". De predictoren worden als blok, dus in hun onderlinge samenhang onderzocht in relatie tot de stressreacties. Er is wederom geen volgorde opgegeven. Uit de resultaten blijkt heel duidelijk dat perceptie van relatieve deprivatie de belangrijkste rol speelt bij het ontstaan van klachten en werksatisfactie. Slechts een enkele keer leveren afnemende loopbaanperspectieven en veranderingen in de werkrol een onafhankelijke bijdrage aan het ontstaan van de stressreacties.

Uit de resultaten blijkt verder opnieuw dat de relaties tussen relatieve deprivatie en voornamelijk de werkgerelateerde stressreacties zich met name in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar manifesteren. De beide typen psychosomatische klachten "hart" en "algemeen" blijken maar in een geval significant samen te hangen met een van de drie predictoren. Dit geldt eveneens voor algemene depressie gevoelens. De overige psychische klachten zoals angst en irritatie bleken in geen enkel geval met een der drie stressoren samen te hangen.

Samenvatting van de resultaten met betrekking tot relatieve deprivatie, preoccupaties en stressreacties

Indien de resultaten met betrekking tot relatieve deprivatie, preoccupaties (stressoren) en de stressreacties op een rij gezet worden, dan blijkt dat de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar zich weliswaar gemiddeld méér zorgen maakt om afnemende toekomst-perspectieven en veranderingen in de werkrol dan de jongere leeftijdsgroep, maar dat de oudste groep minstens zo bezorgd is om deze zaken. Wat de stressreacties betreft, zo blijkt dat men deze in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45, gemiddeld in net zo geringe mate ervaart als in de beide aangrenzende leeftijdsgroepen. De resultaten ten opzichte van relatieve deprivatie wijzen uit dat een aanzienlijke groep hoger opgeleide mannen van 36 tot en met 45 jaar zich relatief gedepriveerd voelt. Gemiddeld genomen is er echter onvoldoende onderscheid tussen de middengroep en de andere twee groepen, om te kunnen constateren dat relatieve deprivatie vooral in de middengroep voorkomt.

Hoewel de "middenloopbaan" preoccupaties in de periode van 36 tot en met 45 jaar in het algemeen iets sterker gepaard lijken te gaan met (vooral werkgerelateerde) psychische klachten en werksatisfactie in vergelijking met de aangrenzende leeftijdsgroepen, zijn de verschillen in samenhang niet groot. Relatieve deprivatie blijkt daarentegen in de middengroep een speciale betekenis te hebben voor de tevredenheid met het werk. Dit is niet alleen af te leiden uit het feit dat relatieve deprivatie bij deze categorie veel sterker negatief samenhangt met werksatisfactie dan in de aangrenzende leeftijdscategorieën. Ook het gegeven dat relatieve deprivatie bij de groep van 36 tot en met 45 jaar de helft van de variantie van werksatisfactie verklaart (hetgeen twee maal zoveel is dan in de aangrenzende leeftijdsgroepen) wijst op het belang van relatieve deprivatie in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar. Daarnaast zien we dat relatieve deprivatie vooral in de middencategorie gepaard gaat met werkgerelateerde psychische klachten zoals wrok, depressiegevoelens en met bezorgdheid over het eigen functioneren. Bijzonder sterk is de relatie tussen relatieve deprivatie en wrokgevoelens in de middengroep. Maar ook hier geldt dat deze relatie niet exclusief is voor de groep van 36 tot en met 45 jaar. Ook in de jongste leeftijdsgroep vinden we vrij sterke samenhangen tussen beide variabelen. Rela-

tieve deprivatie lijkt echter in mindere mate gepaard te gaan met de algemene (niet werkgerelateerde) stressreacties van de VOS. Tenslotte blijkt uit de regressie analyses dat relatieve deprivatie een veel belangrijkere "voorspeller" is van psychische klachten en werksatisfactie dan de loopbaanpreoccupaties.

Op basis van deze gegevens is af te leiden dat relatieve deprivatie, meer nog dan de preoccupaties, een belangrijke rol speelt in verband met het optreden van stressreacties, en dit geldt zeker voor de midden categorie. Het is echter niet zo dat de gevonden samenhangen tussen de (als typisch voor de middenloopbaanfase veronderstelde) stressoren en stressreacties in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar beduidend sterker waren dan in *beide* aangrenzende leeftijdsgroepen (behalve de relatie tussen relatieve deprivatie en werksatisfactie). Ook wat de overige resultaten tot dusver betreft, zijn er weinig aanknopingspunten gevonden voor het bestaan van een typische loopbaanproblematiek in de leeftijdsperiode van 36 tot en met 45 jaar.

4.5 SOCIALE STEUN EN WERKBETROKKENHEID

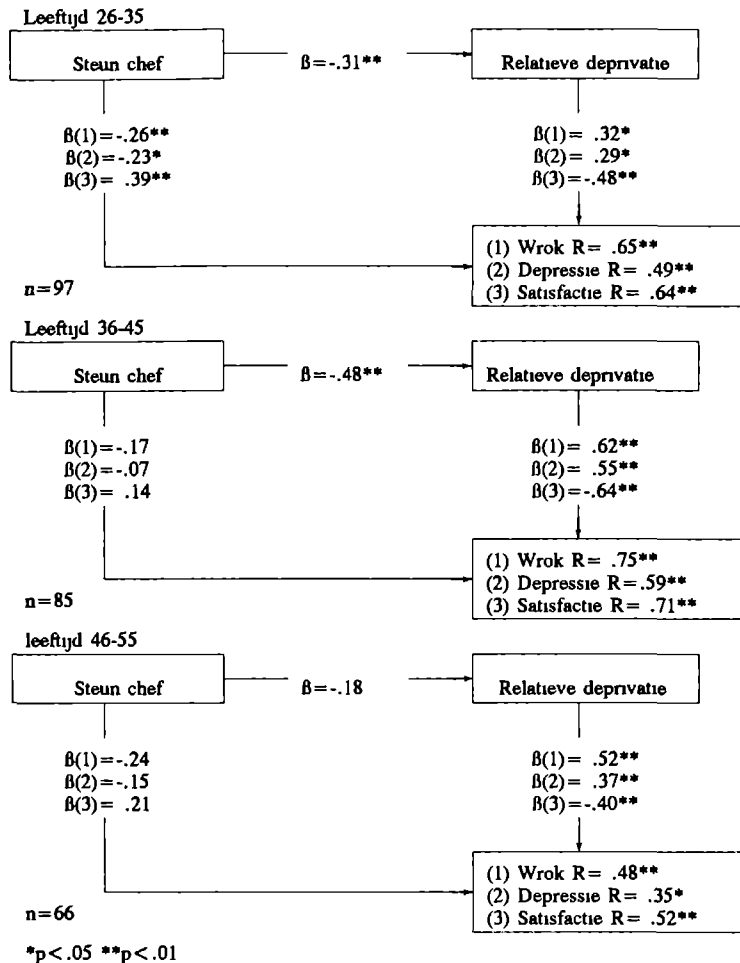
4.5.1 Sociale steun van de chef

De mate waarin sociale steun van de chef wordt waargenomen

Beargumenteed werd dat als gevolg van veranderingen in het sociale netwerk (bijvoorbeeld veranderingen in de verhoudingen tussen chef en ondergeschikte naar verloop van tijd), de perceptie van sociale steun zou kunnen veranderen. Daarom werd nagegaan of de drie leeftijdsgroepen in dit opzicht van elkaar verschillen. Uit een eenweg variantie analyse (ANOVA) met als onafhankelijke variabele leeftijd en als afhankelijke variabele sociale steun van de chef bleek echter dat er geen significante verschillen tussen de leeftijdsgroepen gevonden werden $F(2,240)=1.42 = n.s.$ Men ervaart dus gemiddeld in de drie leeftijdsgroepen evenveel sociale steun van de chef.

Sociale steun van de chef en de relatie met stressreacties

In hoofdstuk 2 werd aangegeven dat in verschillende studies naar sociale steun en werkstress aanwijzingen zijn gevonden die erop duiden dat sociale steun van de chef een modererende of directe invloed kan hebben op het ontstaan van stressreacties. De stressreacties die in deze studie vooral blijken samen te hangen met relatieve deprivatie zijn: werkgerelateerde gevoelens van wrok, depressie en een afnemende tevredenheid met het werk. Daarom wordt de directe en modererende invloed van sociale steun van de chef onderzocht ten aanzien van deze drie variabelen. Immers, indien er nauwelijks een verband bestaat tussen stressoren en stressreacties valt er niet veel te modereren. Een meer inhoudelijke reden om in dit verband speciaal aandacht te besteden aan depressie, is dat deze stressreactie veelvuldig genoemd wordt met betrekking tot de middenloopbaanproblematiek. Wrokgevoelens zijn volgens de literatuur de emoties die in theoretisch opzicht het meest nauw verband houden met relatieve deprivatie, en zijn daarom van speciaal belang hierbij.



Figuur 4.1 Pad analyses: Sociale steun chef, relatieve deprivatie, wrok depressie en werksatisfactie per leeftijdsgroep³

Als eerste werd nagegaan of er sprake was van een directe relatie tussen enerzijds sociale steun van de chef en anderzijds wrok, depressie en werksatisfactie. Nu is het mogelijk dat dergelijke klachten primair gereduceerd worden omdat sociale steun relatieve deprivatie vermindert, waardoor psychische klachten uitblijven. Omdat inderdaad bleek

³ Een alternatieve manier om de samenhangen tussen deze verbanden te bepalen, is mogelijk aan de hand van partiele correlaties. Gezien echter de theoretische veronderstelde zwakke causale orde tussen met name relatieve deprivatie (en in wat mindere mate) sociale steun en de stressreacties, lijkt de hier gevolgde procedure meer recht te doen aan de aard van de samenhangen tussen de variabelen.

dat er een vrij sterke negatieve samenhang bestond tussen relatieve deprivatie en sociale steun van de chef, werden pad analyses uitgevoerd. Daarbij worden de relaties tussen sociale steun van de chef en respectievelijk wrok, depressie en werksatisfactie gecontroleerd voor de samenhang tussen sociale steun van de chef en relatieve deprivatie. Aldus kan de directe relatie tussen enerzijds sociale steun en anderzijds wrok, depressie en werksatisfactie worden vastgesteld.

Uit Figuur 4.1 kunnen we opmaken dat de samenhang tussen enerzijds sociale steun van de chef en anderzijds wrok, depressie en werksatisfactie, tegen de oorspronkelijke verwachting in, alleen in de jongste groep significant is. Opvallend is dat in de midden-groep (36 tot en met 45) de directe relatie tussen sociale steun van de chef en klachten en werksatisfactie bijna geheel afwezig is. Dit hangt waarschijnlijk samen met het feit dat de negatieve relatie tussen steun van de chef en relatieve deprivatie juist in deze fase groter is dan in de andere perioden. Deze laatste samenhang wijst erop dat relatieve deprivatie vooral in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar in verband wordt gebracht met een weinig ondersteunende houding van de chef, terwijl de chef niet in staat lijkt te zijn om stressreacties of ontevredenheid tegen te gaan of te reduceren. Bij de oudste groep zien we dat de samenhang tussen sociale steun van de chef en klachten en satisfactie weliswaar wat sterker is dan in de middengroep, maar niet zo sterk als in de jongste groep, en ook niet significant. Aangezien door de oudste leeftijdsgroep relatieve deprivatie in de loopbaan niet meer in verband wordt gebracht met steun van de chef, en bovendien sociale steun van de chef ook geen stressreducerende invloed blijkt te hebben, lijkt het erop dat de chef bij de oudste groep in dit verband nauwelijks meer een rol speelt.

De modererende invloed van sociale steun van de chef

Nagegaan is vervolgens of sociale steun van de chef een modererende invloed heeft op de relatie tussen enerzijds wrok, depressie en de tevredenheid met het werk en anderzijds relatieve loopbaandeprivatie. De verwachting was dat sociale steun van de chef de kans op het optreden van klachten en een afnemende werksatisfactie, die samenhangen met de perceptie van relatieve deprivatie, verkleint, en dat dit effect in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar het meest duidelijk aanwezig is. Om het moderator effect te bepalen wordt in onderzoek met betrekking tot sociale steun meestal gebruik gemaakt van een variantie analytische (factoriële) opzet met dichotomisering, waarbij het moderator effect weerspiegeld wordt in de vorm van een interactie effect. Hier is echter in navolging van Innes en Clarke (1985) gekozen voor een andere benadering. Op basis van de mediaansplit werd de groep respondenten verdeeld in twee groepen met enerzijds mensen die veel steun van de chef rapporteren en anderzijds mensen die relatief weinig steun van hun chef ervaren. Vervolgens werden per groep (hoog-laag), per leeftijdscategorie Pearson correlaties berekend tussen relatieve deprivatie en werkgerelateerde psychische klachten. Een belangrijk voordeel van deze benadering is dat de continue variabele "relatieve deprivatie" niet opgesplitst hoeft te worden in verschillende subgroepen. Dit doet ten eerste meer recht aan de aard van het construct, ten tweede blijft op deze wijze meer variantie behouden dan in het geval er een opsplitsing zou plaatsvinden, een derde voordeel is tenslotte dat de subgroepen respondenten niet nog kleiner worden.

De resultaten (Tabel 4.6) wijzen uit dat de verwachtingen maar ten dele uitkomen. Sociale steun van de chef heeft in de jongste groep een gunstige modererende invloed op het ontstaan van wrok, depressie en een afnemende werksatisfactie. Dit impliceert dat bij de jongeren, degenen die méér sociale steun van de chef waarnemen minder snel wrok en depressie rapporteren en minder snel ontevreden zijn met het werk "tengevolge" van relatieve deprivatie dan mensen die minder steun ervaren. Tegengesteld aan de verwachtingen is echter de bevinding dat het moderator effect in de middelste leeftijdsgroep (nagenoeg) ontbreekt. Relatieve deprivatie gaat bij hoger opgeleide mannen van 36 tot en met 45 jaar in dezelfde mate gepaard met klachten en een afnemende werksatisfactie bij mensen die veel steun van hun chef ervaren, als bij mensen die weinig steun ervaren. In de oudste categorie is daarentegen wel weer een moderator effect waar te nemen, maar dit effect is tegengesteld aan de verwachtingen. Bij de oudste groep lijkt het erop dat de mensen die *veel* steun van de chef ervaren, eerder psychische klachten en een afnemende werksatisfactie rapporteren samenhangend met relatieve loopbaandeprivatie, dan de mensen die weinig steun van de chef rapporteren.

Tabel 4.6 Pearson correlaties per leeftijdsgroep tussen relatieve deprivatie en respectievelijk wrok, depressie en werksatisfactie, voor verschillende niveaus van steun van de chef (hoog/laag), op basis van mediaansplit

| | leeftijd | | | | | |
|--------------------|--------------|--------|--------------|--------|--------------|--------|
| | 26-35 (n=97) | | 36-45 (n=85) | | 46-55 (n=66) | |
| Sociale steun chef | Hoog | Laag | Hoog | Laag | Hoog | Laag |
| Wrok | .49** | .61** | .66** | .69** | .67** | .29 |
| Depressie | .18 | .48** | .47** | .57** | .42* | .27 |
| Werksatisfactie | -.28 | -.53** | -.68** | -.66** | -.68** | -.42** |

* $p < .05$, ** $p < .01$

Deze resultaten wekken de indruk dat beleving van sociale steun van de chef in de loop der jaren verandert. In de jongste groep wordt sociale steun van de chef misschien eerder opgevat als een teken van vertrouwen of goedbedoelde belangstelling. Dit zou passen bij de rol die in de beginfase bestaat tussen chef en ondergeschikte. De chef is vaak een soort mentor of begeleider van de jonge werknemer. Halverwege de loopbaan komt mogelijk een kentering in deze relatie. Men is niet meer de jonge man die begeleiding nodig heeft, maar iemand die een duidelijke plaats heeft en zelfstandig zou moeten zijn. Misschien wordt de chef in deze periode meer dan voorheen in verband gebracht met ervaren loopbaanproblemen, en is hij daarom niet meer in staat om klachten te reduceren die samenhangen met relatieve deprivatie in de loopbaan. Het omgekeerde moderator effect in de oudste groep heeft misschien te maken met het feit dat in deze groep steun van de chef zelfs als bedreigend wordt ervaren. Sociale steun van de chef wordt misschien meer dan voorheen opgevat als een teken dat men het niet goed doet, en juist bij mensen die de meeste loopbaandeprivatie ervaren (oud zeer) kan dit averechts uitwerken.

Samenvattend lijkt sociale steun van de chef alleen in de jongste groep een gunstige modererend en direct "effect" te hebben op het ontstaan van de werkgerelateerde klach-

ten en een afnemende werksatisfactie. In de middengroep is er alleen sprake van een sterke relatie tussen steun van de chef en relatieve deprivatie en een indirecte relatie met klachten en werksatisfactie, terwijl bij de oudste groep vooral het negatieve *moderator* effect opvalt dat uitgaat van steun van de chef.

4.5.2 Sociale steun van de partner

De mate waarin sociale steun van de partner wordt waargenomen

In het voorgaande werd reeds aangegeven dat sociale steun van de partner in deze studie op twee verschillende manieren geoperationaliseerd wordt, zowel in de vorm van waargenomen hulpbereidheid als in de vorm van relatiesatisfactie. Resultaten uit eerdere onderzoeken zijn niet eenduidig ten aanzien van de kwaliteit van de relatie in verschillende levens/leeftijd fasen. Uit eenweg variantieanalyses (ANOVA) waarbij leeftijd de onafhankelijke variabele is, en respectievelijk relatie-satisfactie en waargenomen hulpbereidheid van de partner de afhankelijke variabelen, blijkt dat er geen significante verschillen zijn tussen de drie onderzochte leeftijdscategorieën. Men is de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar nagenoeg even tevreden over de kwaliteit van de relatie als in de twee andere leeftijdsgroepen $F(2,236)=1.52$ n.s., en men percipieert gemiddeld nagenoeg evenveel hulpbereidheid van de partner $F(2,244)=1.46$, n.s.

Relatiesatisfactie, waargenomen hulpbereidheid van partner en stressreacties (directe effecten)

Ook van sociale steun van de partner worden gunstige directe en modererende effecten verwacht op het ontstaan van stressreacties. Om dezelfde redenen als bovengenoemd beperken we ons ook hier tot de stressreacties wrok, depressie en afnemende tevredenheid met het werk, in relatie tot relatieve deprivatie. Alvorens de moderator effecten van beide operationalisering van steun van de partner nader te onderzoeken werd eerst nagegaan of beide variabelen met elkaar zouden samenhangen, en of ze direct verband houden met relatieve deprivatie en de genoemde stressreacties. Verwacht werd allereerst dat de beide variabelen (relatiesatisfactie en waargenomen hulpbereidheid) nauw met elkaar samen zouden hangen (cf. Winnubst, Buunk & Marcelissen, 1988). Dit blijkt inderdaad het geval te zijn.

Tabel 4.7 Pearson correlaties van hulpbereidheid partner en relatiesatisfactie met werkgerelateerde wrok, depressie en werksatisfactie per leeftijdsgroep

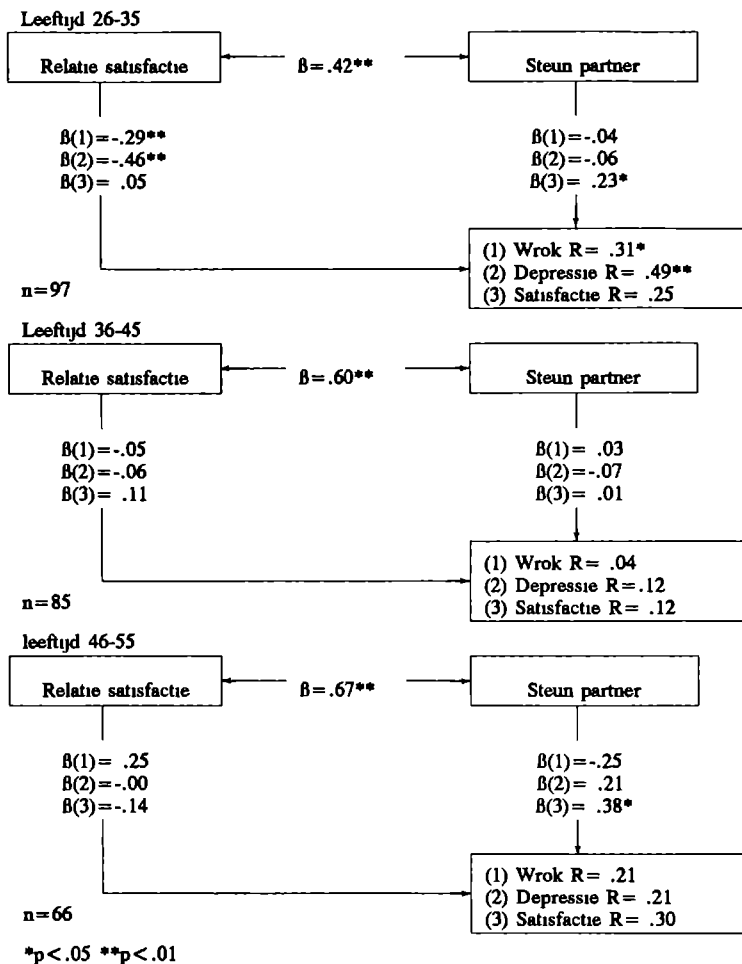
| | leeftijd | | | | | |
|-----------------|----------------------------------|------------------------|----------------------------------|------------------------|----------------------------------|------------------------|
| | 26-35 (n=97) | | 36-45 (n=85) | | 46-55 (n=66) | |
| | perceptie hulpbereid- heid | relatie satisfactie | perceptie hulpbereid- heid | relatie satisfactie | perceptie hulpbereid- heid | relatie satisfactie |
| Wrok | -.16 | -.30** | -.01 | -.02 | -.08 | -.09 |
| Depressie | -.26** | -.49** | .09 | .09 | -.20 | -.13 |
| Werksatisfactie | .24* | .15 | .07 | .12 | .28* | .11 |

* $p < .05$, ** $p < .01$

De Pearson correlaties tussen relatie-satisfactie en hulpbereidheid zijn voor de drie leeftijdsgroepen achtereenvolgens $r=.42$ $p<.001$ (26-35), $r=.60$, $p<.001$ (36-45) en $r=.67$, $p<.001$ (46-55). Daarnaast blijkt dat beide variabelen in een aantal gevallen ook samenhangen met de psychische klachten en werksatisfactie (Tabel 4.7). Dit geldt echter vooral voor de jongste groep, waar relatiesatisfactie negatief samenhangt met zowel werkgerelateerde wrok en depressie, en waar perceptie van hulpbereidheid gepaard gaat met méér werksatisfactie en minder depressie. In de oudste categorie bestaat er alleen een relatie tussen perceptie van hulpbereidheid en werksatisfactie. Opmerkelijk is het ontbreken van enig verband in de middengroep. Daar lijken relatiesatisfactie en perceptie van hulpbereidheid er niet toe te doen. Vervolgens werd ook nagegaan of er een samenhang bestond tussen enerzijds relatie-satisfactie en waargenomen hulpbereidheid en anderzijds relatieve deprivatatie. Deze bleek echter nagenoeg geheel afwezig te zijn.

Aangezien relatie-satisfactie en gepercipieerde hulpbereidheid sterk met elkaar samenhangen, zijn vervolgens pad-analyses uitgevoerd op de relaties tussen enerzijds relatiesatisfactie en hulpbereidheid van de partner en anderzijds wrok, depressie en werksatisfactie. Hierbij wordt dus rekening gehouden met de samenhang tussen relatiesatisfactie en waargenomen hulpbereidheid. Centraal staat de onafhankelijke stress-reducerende bijdrage van de beide operationalisering van sociale steun van de partner. Uit de resultaten (Figuur 4.2) valt af te leiden dat in de middencategorie beide operationalisering van sociale steun geen invloed lijken te hebben op zowel wrok, depressie als op werksatisfactie. Verder valt op dat in de jongste groep relatiesatisfactie een gunstige samenhang vertoont met werkgerelateerde wrok en depressie, maar niet met werksatisfactie. Waargenomen hulpbereidheid van de partner vertoont daarentegen juist een positieve samenhang met werksatisfactie maar geen relatie met de klachten. In de oudste groep zien we dat naarmate men méér hulpbereidheid van de partner ervaart men zowel wat minder depressie als wrokgevoelens lijkt te ervaren en méér werksatisfactie. Relatiesatisfactie lijkt daarentegen gepaard te gaan met méér wrokgevoelens. De gevonden relaties in de oudste groep zijn evenwel niet significant, behalve de positieve relatie tussen waargenomen hulpbereidheid en werksatisfactie.

Specifiek voor de middengroep betekenen de resultaten, in overeenstemming met hetgeen de Pearson correlaties lieten zien dat, noch relatie-satisfactie noch waargenomen hulpbereidheid enig verband houden met werkgerelateerde wrok, depressiegevoelens en werksatisfactie. De perceptie van een goede relatie met de partner of hulpgevend gedrag van zijde van de partner betekent blijkbaar in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar niet dat men ook minder werkgerelateerde klachten ervaart of anders tegen het werk aankijkt.



Figuur 4.2 Pad analyses: relatie-satisfactie, sociale steun partner, depressie, wrok en werksatisfactie per leeftijdsgroep⁴

⁴ Net als voorheen (cf. voetnoot 3), geldt hier dat een andere manier om de samenhangen tussen de verbanden te bepalen mogelijk is aan de hand van partiële correlaties. Hoewel misschien wat minder duidelijk dan voorheen, lijkt echter ook hier, gezien de theoretische veronderstelde zwakke causale orde tussen enerzijds sociale steun en relatiesatisfactie en anderzijds de stressreacties, de gevolgde procedure méér recht te doen aan de aard van de relaties tussen de variabelen.

De modererende invloed van sociale steun van de partner

Net als bij steun van de chef, werd vervolgens werd onderzocht in hoeverre beide operationalisering van sociale steun een modererende invloed hebben op de relatie tussen enerzijds relatieve deprivatie en anderzijds wrok, depressie en werksatisfactie. In navolging van Innes en Clarke (1985) werd ook hier gekozen voor de benadering waarbij op basis van een mediaansplit de groep respondenten verdeeld wordt in: enerzijds mensen die een hoge relatiesatisfactie rapporteren dan wel veel steun waarnemen van de partner en anderzijds mensen die relatief weinig gelukkig zijn met hun relatie dan wel weinig steun ervaren. Vervolgens werden voor de verschillende categorieën (hoog-laag) per leeftijdscategorie Pearson correlaties berekend tussen relatieve deprivatie en respectievelijk klachten en werksatisfactie.

Tabel 4.8 Pearson correlaties per leeftijdsgroep tussen relatieve deprivatie en respectievelijk wrok, depressie en werksatisfactie, voor verschillende niveaus van relatiesatisfactie (hoog/laag), gebaseerd op mediaansplit

| Relatie satisfactie | leeftijd | | | | | |
|---------------------|--------------|--------|--------------|--------|--------------|--------|
| | 26-35 (n=97) | | 36-45 (n=85) | | 46-55 (n=66) | |
| | Hoog | Laag | Hoog | Laag | Hoog | Laag |
| Wrok | .49** | .68** | .71** | .71** | .50** | .32* |
| Depressie | .13 | .59** | .56** | .56** | .52** | .24 |
| Werksatisfactie | -.44** | -.61** | -.68** | -.71** | -.53** | -.59** |

* $p < .05$, ** $p < .01$

Uit de resultaten (Tabel 4.8) valt af te leiden dat relatiesatisfactie in de jongste groep een modererende invloed heeft in de verwachte richting op de relatie tussen relatieve deprivatie en depressie. Dit impliceert dat jongeren die tevreden zijn over hun relatie, indien ze relatieve deprivatie ervaren, minder snel depressief zijn dan mensen die minder tevreden zijn over hun relatie. Ten aanzien van wrok en werksatisfactie lijkt het moderator effect zich wat minder duidelijk voor te doen. Bijzonder opmerkelijk, en tegengesteld aan de verwachtingen is dat het moderator effect in de middelste leeftijdsgroep (36 tot en met 45) ontbreekt. In deze leeftijdsgroep wordt het optreden van wrok en depressiegevoelens die samengaan met relatieve deprivatie blijkbaar niet beïnvloed door de kwaliteit van de relatie met de partner. Dit geldt eveneens voor de relatie tussen relatieve deprivatie en werksatisfactie. Hoewel niet direct relevant voor de probleemstelling, is het toch interessant om te constateren dat in de oudste categorie, wat betreft wrok en depressie, wel weer een moderator effect te zien, maar dan, net als bij steun van de chef, precies omgekeerd in vergelijking met de jongste groep. Bij deze groep is het zo dat mensen die aangeven een goede relatie te hebben, méér psychische klachten lijken te ervaren "als gevolg van" relatieve loopbaandeprivatie, dan mensen die minder tevreden zijn over hun relatie. Ook hier is het effect ten aanzien van depressie het sterkst. Misschien maakt de oudste groep zich juist vanwege de goede relatie meer zorgen indien men zich in de loopbaan tekort gedaan voelt, vooral omdat men in deze fase, in vergelijking met de voorgaande fasen de minste mogelijkheden heeft om de loopbaanperspectieven nog te verbeteren. Een andere verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat men het ge-

voel heeft gefaald te hebben in de ogen van de partner. Deze verklaringen zijn echter hypothetisch en dienen nader onderzocht te worden. Ten aanzien van werksatisfactie vinden we bij de oudste groep echter dat de kwaliteit van de relatie nauwelijks van invloed is op de samenhang tussen relatieve deprivatie en werksatisfactie.

Ook ten aanzien van het veronderstelde moderator effect van waargenomen hulpbereidheid van de partner komen de verwachtingen maar ten dele uit. De resultaten (Tabel 4.9) wijken bovendien in een aantal gevallen af van de resultaten die gevonden werden bij relatiesatisfactie.

Tabel 4.9 Pearson correlaties per leeftijdsgroep tussen relatieve deprivatie en respectievelijk wrok, depressie en werksatisfactie, gemodereerd door waargenomen hulpbereidheid van de partner (hoog/laag), gebaseerd op mediaansplit

| | leeftijd | | | | | |
|----------------------------------|--------------|--------|--------------|--------|--------------|--------|
| | 26-35 (n=97) | | 36-45 (n=85) | | 46-55 (n=66) | |
| Perceptie hulpbereidheid partner | Hoog | Laag | Hoog | Laag | Hoog | Laag |
| Wrok | .62** | .59** | .60** | .76** | .52** | .27 |
| Depressie | .33* | .47** | .44** | .65** | .41* | .33* |
| Werksatisfactie | -.66** | -.40** | -.60** | -.75** | -.54** | -.54** |

* $p < .05$, ** $p < .01$

Met betrekking tot *wrok* zien we in de jongste groep geen moderator effect optreden, in de middengroep zien we een zwak positief moderator effect in de verwachte richting, terwijl de mensen in de oudste groep die méér steun waarnemen ook méér wrok lijken te ervaren naarmate ze zich meer relatief gedeprimeerd voelen. Ten aanzien van *depressie* is het beeld dat er in de jongste en middengroep een beperkt positief moderator-effect optreedt terwijl bij de oudste groep, net als het geval was bij relatiesatisfactie een negatief moderatoreffect optreedt. Dit laatste is echter erg zwak. Ten aanzien van *werksatisfactie* zien we in de jongste groep dat waargenomen hulpbereidheid van de partner de relatie met relatieve deprivatie ongunstig beïnvloedt. Het lijkt erop dat mensen die veel steun van de partner waarnemen in de jongste groep eerder ontevreden zijn over hun werk indien de zich relatief gedeprimeerd voelen, dan mensen die weinig hulpbereidheid waarnemen. In de middengroep vinden we evenals bij wrok en depressie een beperkt positief moderator effect. In de oudste groep is er ten aanzien van werksatisfactie geen sprake meer van enige modererende invloed van hulpbereidheid van de partner. Dit laatste komt overeen met hetgeen werd gevonden bij relatiesatisfactie.

Samengevat geldt ten aanzien van werkgerelateerde *wrok en depressie* dat er in de middengroep geen moderatoreffect van relatiesatisfactie waar te nemen valt, en dat de invloed van waargenomen hulpbereidheid beperkt is. In de oudste groep lijkt steeds een negatief moderator effect op te treden van zowel relatiesatisfactie als van waargenomen hulpbereidheid. Voor de jongste groep geldt dat er wel een positief moderator effect uitgaat van relatiesatisfactie, de invloed van waargenomen hulpbereidheid van de partner is echter ten opzichte van depressie minder duidelijk en ten aanzien van wrokgevoelens ontbreekt deze zelfs geheel. Met betrekking tot werksatisfactie blijken de beide maten van sociale steun in de oudste groep geen modererende invloed te hebben. In de jongste

categorie blijkt relatiesatisfactie een gunstige modererende invloed te hebben en de perceptie van hulpbereidheid een ongunstige invloed. In de middengroep lijkt er tenslotte een matig gunstig effect uit te gaan van waargenomen hulpbereidheid van de partner, maar ontbreekt een invloed van relatiesatisfactie.

Specifiek met betrekking tot de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar moet vastgesteld worden dat sociale steun van de partner in de vorm van relatiesatisfactie, geen invloed heeft op de relatie tussen enerzijds relatieve deprivatie en anderzijds werkgerelateerde wrok, depressie en satisfactie, terwijl de perceptie van hulpbereidheid een matig gunstige *modererende* invloed hierop lijkt te hebben.

4.5.3 Werkbetrokkenheid

De mate waarin men betrokken is bij het werk

In het tweede hoofdstuk werd geopperd dat het niet uitgesloten zou zijn dat juist in de middenfase van de loopbaan de werkbetrokkenheid wat minder zou kunnen zijn dan voorheen of in een latere fase. Om na te gaan of de drie onderscheiden leeftijdsgroepen gemiddeld verschillen in betrokkenheid met het werk, werd een variantie analyse uitgevoerd waarbij werkbetrokkenheid de afhankelijke variabele was en leeftijd de onafhankelijke variabele. Uit de resultaten blijkt dat er geen significante verschillen zijn tussen de drie leeftijdsgroepen in werkbetrokkenheid $F(2,242)=2.32$, n.s. Werkbetrokkenheid lijkt gemiddeld een vrij stabiele factor te zijn over de verschillende leeftijdsgroepen. Dit pleit voor de veronderstelling dat het hier waarschijnlijk eerder een persoonsgebonden aspect betreft, dan een variabele die sterk situatie gebonden is. Deze aanname wordt nog eens ondersteund door het volledig ontbreken van een samenhang tussen relatieve deprivatie en werkbetrokkenheid, ook indien onderscheid gemaakt werd tussen de verschillende leeftijdsgroepen.

De modererende invloed van werkbetrokkenheid

Om na te gaan of werkbetrokkenheid een modererende invloed heeft op het ontstaan van werkgerelateerde wrok, depressiegevoelens en werksatisfactie werd de steekproef vervolgens opgesplitst in mensen met een hoge werkbetrokkenheid en een lage werkbetrokkenheid. Daarna werden per groep mensen (hoog/laag) Pearson correlaties berekend tussen relatieve deprivatie en gevoelens van wrok, depressie en werksatisfactie. Net als bij de vorige berekeningen van de moderator effecten werd ook hier weer gekozen voor de procedure die Innes en Clarke (1985) hanteerden.

Uit de resultaten (Tabel 4.10) blijkt dat een hoge of lage werkbetrokkenheid de relaties tussen relatieve deprivatie en wrok en werksatisfactie in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar niet beïnvloedt. Wel kan een redelijk gunstig effect ten opzichte van depressie vastgesteld worden. Dit beeld is grotendeels vergelijkbaar met de resultaten die gevonden werden bij sociale steun van de chef en relatiesatisfactie. Een duidelijke inhoudelijke verklaring hiervoor ontbreekt echter. Misschien hangt het gebrek aan moderator effecten in deze periode samen met de sterkte van het verband tussen relatieve deprivatie en stressreacties. Variabelen als werkbetrokkenheid (en ook sociale steun) kunnen in dat geval misschien weinig invloed hierop uitoefenen.

Tabel 4.10 Pearson correlaties per leeftijdsgroep tussen relatieve deprivatie en respectievelijk wrok, depressie en werksatisfactie gemodereerd door werkbetrokkenheid (hoog/laag), gebaseerd op mediaansplit

| | leeftijd | | | | | |
|-------------------|--------------|--------|--------------|--------|--------------|--------|
| | 26-35 (n=97) | | 36-45 (n=85) | | 46-55 (n=66) | |
| Werkbetrokkenheid | Hoog | Laag | Hoog | Laag | Hoog | Laag |
| Wrok | .44** | .67** | .72** | .69** | .28 | .45** |
| Depressie | .27* | .53** | .45** | .66** | .11 | .42* |
| Werksatisfactie | -.37** | -.58** | -.70** | -.68** | -.38** | -.61** |

* $p < .05$, ** $p < .01$

In de beide aangrenzende leeftijdsgroepen werden vrij veel duidelijke moderator-effecten aangetroffen. Bij een lage werkbetrokkenheid is er zowel in de jongste als in de oudste leeftijdsgroep namelijk een sterkere samenhang tussen de relatieve deprivatie, wrok; depressie en satisfactie te observeren dan bij de mensen die een hoge werkbetrokkenheid aangeven. Mensen die in deze leeftijdsgroepen aangeven een hoge werkbetrokkenheid te ervaren lijken met andere woorden ten gevolge van relatieve deprivatie minder snel ontevreden zijn met het werk, en minder snel wrok of depressie te ervaren dan mensen die een lage werkbetrokkenheid rapporteren.

Samenvatting van de resultaten betreffende sociale steun en werkbetrokkenheid in relatie tot relatieve deprivatie en stressreacties

Al met al kan ten aanzien van sociale steun van chef, partner en werkbetrokkenheid gesteld worden dat zij uiteenlopende modererende en directe invloeden laten zien, afhankelijk van leeftijdsgroep en afhankelijke variabele (wrok, depressie en werksatisfactie). In de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar vinden we nauwelijks moderator effecten, en helemaal geen directe verbanden met de onderzochte klachten en werksatisfactie. Alleen de perceptie van hulpbereidheid van de partner en werkbetrokkenheid hebben een enigszins gunstige modererende invloed op de relatie tussen relatieve deprivatie en depressie. En de eerste vertoont een zwak moderator effect in relatie tot wrok en werksatisfactie. In de jongste groep vinden we in de meeste gevallen zowel gunstige moderator effecten als directe verbanden. In de oudste groep vinden we in veel gevallen negatieve moderator effecten (sociale steun van chef, relatiesatisfactie, waargenomen hulpbereidheid van partner).

Alleen werkbetrokkenheid heeft in deze periode een gunstige modererende invloed. De enige duidelijke directe samenhang in de oudste groep betreft de relatie tussen waargenomen hulpbereidheid van de partner en werksatisfactie.

4.6 DE HANTERING VAN TEGENSLAGEN IN DE LOOPBAAN

De mate waarin de hanteringsstrategieën voorkomen

In het voorgaande werd beargumenteerd dat de realisering dat men niet heeft bereikt wat men graag zou willen zich op elk moment in de loopbaan kan voordoen, maar dat het aannemelijk is dat naarmate men ouder wordt men minder mogelijkheden heeft en percipieert om nog iets aan deze situatie zelf te veranderen. Vooral in de middenfase lijkt

deze perceptie een belangrijke bron van frustraties en spanningen. De vraag was of de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar anders omgaat met het geschetste probleem dan de aangrenzende leeftijdsgroepen.

Tabel 4.11 Toepassing van de hanteringsstrategieën per leeftijdsgroep (frequenties en gemiddelden)

| Afhankelijke variabelen | leeftijd | | |
|---|--------------|--------------|--------------|
| | 26-35 (n=97) | 36-45 (n=85) | 46-55 (n=66) |
| Probleemgericht handelen | | | |
| (score 4-5) heel goed-vrij van toepassing | 12.4 % | 1.2 % | 1.6 % |
| (score 3-4) enigszins-vrij goed van toepassing | 51.5 % | 48.8 % | 28.6 % |
| (score 2-3) nauwelijks-enigszins van toepassing | 29.9 % | 39.0 % | 41.2 % |
| (score 1-2) nauwelijks-niet van toepassing | 6.2 % | 11.0 % | 28.6 % |
| Gemiddelde score (minimum score=1 maximum score=5) | 3.11 | 2.88 | 2.54 |
| Heroriëntatie | | | |
| (score 4-5) heel goed-vrij goed van toepassing | 3.3 % | 2.4 % | 4.7 % |
| (score 3-4) enigszins-vrij goed van toepassing | 34.1 % | 42.2 % | 37.5 % |
| (score 2-3) nauwelijks-enigszins van toepassing | 46.1 % | 51.8 % | 42.2 % |
| (score 1-2) nauwelijks-niet van toepassing | 16.5 % | 3.6 % | 15.6 % |
| Gemiddelde score (minimum score=1 maximum score=5) | 2.76 | 2.89 | 2.73 |
| Vluchtgedrag | | | |
| (score 4-5) heel goed-vrij goed van toepassing | 0.0 % | 1.2 % | 0.0 % |
| (score 3-4) enigszins-vrij goed van toepassing | 3.1 % | 10.7 % | 4.6 % |
| (score 2-3) nauwelijks-enigszins van toepassing | 48.4 % | 50.0 % | 52.3 % |
| (score 1-2) nauwelijks-niet van toepassing | 48.5 % | 38.1 % | 43.1 % |
| Gemiddelde score (minimum score=1 maximum score=5) | 1.94 | 2.17 | 2.03 |

Noot: elk score-interval loopt van het eerste cijfer tot aan het tweede cijfer

Om na te gaan in hoeverre de drie onderscheiden leeftijdsgroepen verschillen in het toepassen van de diverse hanteringsstrategieën, werden variantie analyses uitgevoerd met leeftijd als onafhankelijke variabele en elk van de hanteringsstrategieën als afhankelijke variabele. Zoals blijkt uit Tabel 4.11 neemt het voorkomen van probleemgericht handelen af naarmate men ouder wordt. Dit is in overeenstemming met de verwachtingen. Er is een significant effect van leeftijd op probleemgericht handelen, $F(2,239)=11.52$, $p < .001$. Scheffe toetsen wijzen echter uit dat de middengroep en de jongste groep weliswaar significant meer overgaan tot probleemgericht handelen dan de oudste groep $p < .05$, maar dat de afname tussen de jongste en de middengroep niet significant is. Anders dan verwacht, is er geen significant effect van leeftijd op heroriëntatie, $F(2, 235)=1.09$, n.s. Tabel 4.11 laat zien dat het gebruik van heroriëntatie in alle leeftijdsgroepen onge-

veer even vaak voorkomt, alhoewel er een lichte toename lijkt te zijn in de middelste leeftijdsgroep. Het voorkomen van vluchtgedrag verschilt wel weer significant tussen de leeftijdsgroepen, $F(2, 243)=3.12$, $p<.05$. Zoals uit Tabel 4.11 blijkt, wordt vluchtgedrag het meest frequent gerapporteerd door de middengroep. Het verschil met de jongste groep is significant, $p<.05$ (Scheffe toets), het verschil tussen de middengroep en de oudste groep echter niet.

Samenvattend lijken deze gegevens uit te wijzen dat bij tegenslagen in de loopbaan, met name jongeren ertoe neigen direct iets aan het probleem te doen, onmiddellijk gevolgd door de middengroep. In de oudste groep komt een dergelijk gedrag beduidend minder vaak voor, zelfs minder vaak dan heroriëntatie. Opmerkelijk is dat in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar, zoals verwacht, probleemgericht handelen wat lijkt af te nemen en vluchtgedrag toeneemt in vergelijking met de jongste groep. Vluchtgedrag lijkt in de middengroep zelfs wat méér voor te komen dan in de oudste groep, maar dit verschil was niet erg groot. Dit alles impliceert, dat de trends wat betreft de relaties tussen leeftijd en respectievelijk probleemgericht handelen en vluchtgedrag in een aantal opzichten in overeenstemming zijn met de verwachtingen. De resultaten laten echter *niet* de conclusie toe dat de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar zich ten opzichte van zowel de jongere als de oudere leeftijdsgroep op de verwachte wijze onderscheidt in het toepassen van *alle drie* de hanteringsstrategieën.

De relaties tussen hanteringsgedrag, relatieve deprivatie en stressreacties

Vervolgens werd nagegaan of de verschillende hanteringsstrategieën op een uiteenlopende manier samenhangen met relatieve deprivatie en met stressreacties zoals psychische klachten, psychosomatische klachten en een afnemende tevredenheid met het werk. De verwachting was dat probleemgericht handelen, en in mindere mate heroriëntatie, gepaard zouden gaan met minder relatieve deprivatie en minder stressreacties. Vluchtgedrag werd echter verondersteld juist met méér relatieve deprivatie en méér stressreacties samen te gaan. Daarnaast werd verwacht dat de samenhangen per leeftijdsgroep zouden verschillen.

Om de samenhang tussen copingstrategieën en relatieve deprivatie na te gaan werden Pearson correlaties berekend. In de jongste leeftijdsgroep lijkt het er wat betreft het optreden van relatieve deprivatie niet toe te doen welke hanteringsstrategie wordt toegepast: geen enkele correlatie is significant. In de middelste groep is er alleen een significante negatieve correlatie met probleemgericht handelen ($r=-.25$, $p<.01$). In deze groep gaat dus het niet direct aanpakken van het probleem gepaard met relatieve deprivatie. In de oudste groep zijn de copingstrategieën het meest duidelijk gerelateerd aan relatieve deprivatie. Alle correlaties zijn hier significant. Relatieve deprivatie komt meer voor naarmate men meer gebruikt maakt van heroriëntatie ($r=.24$, $p<.05$) en vluchtgedrag ($r=.18$, $p<.05$), en naarmate men in mindere mate overgaat tot probleemgericht handelen ($r=-.23$, $p<.05$). De significante positieve correlatie tussen heroriëntatie en relatieve deprivatie bij de oudste groep is tegen de verwachting.

Samenvattend: In het algemeen lijkt de keuze van de hanteringsstrategieën belangrijker te worden naarmate men ouder wordt. In de jongste groep blijkt de gekozen hanteringsstrategie er weinig toe te doen, in de middelste groep gaat probleemgericht handelen gepaard met minder relatieve deprivatie, terwijl relatieve deprivatie in de oudste groep

toeneemt naarmate men minder kiest voor probleemgericht handelen bij tegenslagen, en indien men zich meer richt op heroriëntatie en vluchtgedrag.

Tabel 4.12 *Correlaties tussen enerzijds coping en anderzijds werkgerelateerde gevoelens van wrok en depressie en werksatisfactie, per leeftijdsgroep*

| Leeftijd | Wrok | | | Depressie | | |
|--------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | 26-35 (n=97) | 36-45 (n=85) | 46-55 (n=66) | 26-35 (n=97) | 36-45 (n=85) | 46-55 (n=66) |
| Probleemgericht handelen | .07 | -.06 | -.35** | .07 | -.01 | -.02 |
| Heroriëntatie | .16 | .00 | -.09 | .15 | .17 | .03 |
| Vluchtgedrag | .19** | .05 | .33* | .37** | .27** | .29** |

* $p < .05$, ** $p < .01$

| Leeftijd | Werksatisfactie | | |
|--------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | 26-35 (n=97) | 36-45 (n=85) | 46-55 (n=66) |
| Probleemgericht handelen | -.06 | .27** | .25** |
| Heroriëntatie | -.01 | .03 | .05 |
| Vluchtgedrag | -.05 | -.17 | -.42** |

* $p < .05$, ** $p < .01$

De relaties tussen hanteringsstrategieën en algemene niet specifieke werkgerelateerde psychische klachten werden nagegaan middels het berekenen van multiple correlaties tussen elk van de drie copingstrategieën met de psychische en psychosomatische klachten. Uit deze analyses kwamen slechts enkele significante samenhangen naar voren. In tegenstelling tot de verwachtingen blijkt in de middengroep geen enkele multiple correlatie significant te zijn. Heroriëntatie lijkt juist kenmerkend te zijn voor mensen met dergelijke klachten in de jongste groep ($R = .42$, $p < .05$), terwijl in de oudste groep deze klachten juist voorkomen bij mensen die vluchtgedrag vertonen ($R = .50$, $p < .01$).

Apart werd de samenhang bekeken tussen de copingstrategieën en die variabelen die speciaal een belangrijke rol lijken te spelen in verband met de middenloopbaanproblematiek en met relatieve deprivatie, namelijk werkgerelateerde wrok, depressie en werksatisfactie. Kijken we eerst naar depressie (Tabel 4.12), dan blijkt in *alle* leeftijdsgroepen vluchtgedrag significant samen te hangen met deze variabele. Geen enkele van de overige correlaties was verder significant. Kortom, in zowel de middengroep als de andere twee leeftijdsgroepen blijken mensen die bij tegenslagen in de loopbaan vooral vluchtgedrag vertonen, meer last te hebben van werkgerelateerde depressie. Een ander beeld zien we bij de samenhang tussen het toepassen van diverse hanteringsstrategieën en het optreden van wrokgevoelens. In de middengroep is tegen de verwachtingen in geen enkele correlatie tussen de copingstrategieën en wrokgevoelens significant. In de oudste leeftijdsgroep blijken daarentegen vluchtgedrag en probleemgericht handelen hiermee verband te houden. Er is hier sprake van méér wrok bij het minder vaak toepassen van probleemgericht handelen, en bij het vaker vertonen van vluchtgedrag. In de jongste leeftijdsgroep komt wrok méér voor naarmate men vaker overgaat tot vluchtgedrag. Met betrekking tot werk-

satisfactie zijn de duidelijkste resultaten waarneembaar. In dit geval blijkt dat in de middengroep evenals in de oudste groep probleemgericht handelen gepaard gaat met méér tevredenheid, en dat in de oudste groep vluchtgedrag gepaard gaat met een afnemende werksatisfactie. Vooral de laatstgenoemde relatie is erg sterk. Heroriëntatie blijkt ook ten opzichte van werksatisfactie geen invloed te hebben.

Aangezien de verschillende hanteringsstrategieën ook via relatieve deprivatie gerelateerd kunnen zijn aan stressreacties, werden pad analyses uitgevoerd ten aanzien van deze variabelen en de hanteringsstrategieën, gecontroleerd voor de invloed van relatieve deprivatie. Kijken we respectievelijk naar de variabelen die de sterkste samenhang met relatieve deprivatie vertonen, dan blijkt met betrekking tot depressie, dat in alle leeftijdsgroepen vluchtgedrag significant samenhangt met deze variabele: in de jongste groep $\beta = .32$, $p < .01$, in de middengroep $\beta = .18$, $p < .05$, en in de oudste groep $\beta = .22$, $p < .01$. Geen enkele van de andere β 's met depressie was significant, uitgezonderd die met heroriëntatie in de middengroep ($\beta = .17$, $p < .05$). Kortom: in alle leeftijdsgroepen blijken mensen die bij tegenslagen in de loopbaan vooral vluchtgedrag vertonen, méér last te hebben van aan het werk gerelateerde depressiegevoelens. In de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar blijken dergelijke gevoelens ook méér voor te komen bij mensen die zich ten opzichte van het werk heroriënteren. Een ander beeld zien we bij de samenhang tussen het toepassen van de diverse hanteringsstrategieën en het optreden van wrokgevoelens. In de middencategorie is geen enkele β tussen de copingstrategieën en wrok significant. In de oudste leeftijdsgroep blijken *alle* strategieën hiermee verband te houden. Er is hier sprake van méér wrok bij het minder vaak toepassen van probleemgericht handelen, ($\beta = -.30$, $p < .05$), en van heroriëntatie, ($\beta = -.22$, $p < .05$), en bij het vaker vertonen van vluchtgedrag ($\beta = .25$, $p < .01$). In de jongste groep komt wrok meer voor naarmate men vaker over gaat tot probleemgericht handelen en tot heroriëntatie ($\beta = .16$, $p < .01$). Tenslotte werden ten opzichte van werksatisfactie maar twee significante β 's aangetroffen, namelijk met heroriëntatie en vluchtgedrag in de oudste groep. De respectievelijke β 's zijn: ten opzichte van heroriëntatie $\beta = .22$ $p < .05$ en $\beta = -.30$, $p < .01$ met betrekking tot vluchtgedrag.

Samenvatting van de belangrijkste resultaten betreffende stresshantering, relatieve deprivatie en stressreacties

Er zijn in deze studie aanwijzingen gevonden dat de leeftijdspanne van 36 tot en met 45 jaar toch iets problematischer gezien lijkt te worden dan de voorafgaande periode als het gaat om loopbaanproblematiek. Vluchtgedrag wordt in de middengroep namelijk beduidend méér toegepast om tegenslagen in de loopbaan het hoofd te bieden, terwijl probleemgericht handelen lijkt af te nemen bij de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar. Deze conclusie geldt niet ten opzichte van de oudste groep. De middengroep wijkt immers wat betreft vluchtgedrag niet veel af van de oudste groep, en vertoont nog duidelijk méér probleemgericht handelen dan de oudste categorie. Wat betreft heroriëntatie zijn er nagenoeg geen verschillen tussen de leeftijdsgroepen te constateren. Dit laatste was tegen de verwachting.

De drie hanteringsstrategieën blijken op uiteenlopende wijze gerelateerd te zijn aan relatieve deprivatie en psychische klachten. *Probleemgericht handelen* lijkt (behalve in de jongste groep) gepaard te gaan met minder relatieve deprivatie, met minder werkgerela-

teerde wrokgevoelens (in de oudste groep), en met meer werksatisfactie in de midden-groep en de oudste groep. Voor zover er verbanden gevonden worden lijkt er dus een gunstige "invloed" van deze hanteringsstrategie uit te gaan. De mate waarin men aan-geeft vluchtgedrag te vertonen gaat daarentegen samen met méér ervaren relatieve depri-vatie (in de oudste groep), méér algemene psychische klachten (oudste groep), méér werkgerelateerde wrokgevoelens (jongste en oudste groep), méér werkgerelateerde de-pressie in alle leeftijdsgroepen, en minder werksatisfactie in de oudste groep. Vluchtge-drag lijkt zich met andere woorden in de regel negatief te verhouden tot stressreacties en relatieve deprivatie. Heroriëntatie hangt alleen in de oudste groep samen met relatieve deprivatie en in de jongste groep met algemene psychische klachten. Er is verder geen samenhang gevonden tussen heroriëntatie en relatieve deprivatie, algemene psychische en psychosomatische klachten, en werkgerelateerde stressreacties. Deze hanteringsstrategie lijkt er dus niet erg veel toe te doen.

Indien we de samenhangen tussen de hanteringsstrategieën en werkgerelateerde wrok, depressie en werksatisfactie resumeren waarbij gecorrigeerd werd voor relatieve deprivatie, dan blijkt dat er geen echt duidelijk patroon ontstaat. Wat betreft de relatie tussen vluchtgedrag en depressie blijkt dat in alle leeftijdsgroepen verbanden hiertussen gevonden worden. Dit is consistent met de gevonden Pearson correlaties. Wat betreft wrokgevoelens werden alleen verbanden gevonden in de oudste groep, maar wel voor alle strategieën. Ten opzichte van werksatisfactie lijkt er, behalve in de oudste groep, (heroriëntatie en vluchtgedrag) nauwelijks enig verband met stresshantering te bestaan.

4.7 EXTERNE EN INTERNE VERLOOPINTENTIE

De mate waarin verloopintentie voorkomt

Het laatste onderwerp van deze studie betreft de intentie om intern en extern een andere baan te gaan zoeken. Als eerste werd gekeken naar verschillen in interne en ex-terne verloopintentie per leeftijdsgroep. Verwacht werd dat de externe verloopintentie af-neemt naarmate men ouder wordt, maar dat de interne verloopintentie in de middenfase mogelijk het sterkst is. De percentages en gemiddelden (Tabel 4.13) laten zien dat de externe en interne verloopintentie inderdaad afnemen naarmate men ouder wordt.

Univariate variantie analyses met leeftijd als onafhankelijke variabele en externe en interne verloopintenties als afhankelijke variabelen bevestigen allereerst het beeld dat de drie leeftijdscategorieën duidelijk verschillen in de intentie om extern een andere baan te gaan zoeken $F(2,244)=25.96$, $p<.001$. Scheffe test wijst uit dat elk tweetal leeftijds-groepen significant van elkaar verschilt, $p<.05$. Maar ook wat de intentie om intern een baan te zoeken betreft, verschillen de drie leeftijdsgroepen $F(2,244)=8.43$, $p<.001$. Evenals bij externe verloopintentie kunnen we ook hier, zij het minder duidelijk, een afname constateren in de gemiddelde verloopintentie naarmate men ouder wordt (Tabel 4.13). Scheffe test wijst uit dat er wat dit betreft significante verschillen bestaan tussen de middencategorie en de oudste groep, en de jongste en de oudste groep. Het verschil in interne verloopintentie tussen de jongste en de middengroep is echter niet groot genoeg om significant te zijn. Uit de percentages blijkt dat het aantal mensen dat zeker weet dat ze intern een andere baan gaat zoeken in alle drie de groepen erg laag is (1.5% in de oudste groep, 5.1% in de jongste groep en 7.1% in de middengroep). Het percentage

mensen dat zeker van plan is om een andere baan te gaan zoeken lijkt (in tegenstelling tot wat de gemiddelden suggereren) in de middengroep iets hoger te zijn dan in de beide andere leeftijdsgroepen. De ogenschijnlijke discrepantie tussen de bevindingen is te wijten aan het feit dat de gemiddelden voor een belangrijk deel bepaald werden door de "twijfelaars" en de mensen die zeker weten niet intern een baan te gaan zoeken. De jongste groep kent meer "twijfelaars" en de middengroep kent meer mensen die zeker weten niet intern een baan te gaan zoeken. De verschillen tussen de jongste en de middengroep zijn evenwel te klein om er conclusies aan te verbinden.

Tabel 4.13 Externe en interne verlooptentent per leeftijdsgroep (frequenties en gemiddelden)

| Externe verlooptentent | leeftijd | | |
|---|--------------|--------------|--------------|
| | 26-35 (n=97) | 36-45 (n=85) | 46-55 (n=66) |
| (score 5-6) zeer zeker wel/vrij zeker wel | 21.6% | 13.0% | 3.1% |
| (score 3-4) zou kunnen/waarschijnlijk niet | 50.5% | 41.2% | 16.9% |
| (score 1-2) vrijwel zeker niet/absoluut niet | 27.9% | 45.8% | 80.0% |
| Gemiddelde score (minimum score=1 maximum score=6) | 3.50 | 2.89 | 1.87 |
| Interne verlooptentent | | | |
| (score 5-6) zeer zeker wel/vrij zeker wel | 5.1% | 7.1% | 1.5% |
| (score 3-4) zou kunnen/waarschijnlijk niet | 47.4% | 32.9% | 23.0% |
| (score 1-2) vrijwel zeker niet/absoluut niet | 47.5% | 60.0% | 75.5% |
| Gemiddelde score (minimum score=1 maximum score=6) | 2.70 | 2.46 | 1.88 |

Opvallend is verder dat minder mannen van 36 tot en met 45 jaar aangeven *intern* een andere baan te prefereren dan *extern*. Wil in de middengroep nog 13% extern een andere baan gaan zoeken, het percentage mensen in deze leeftijdsgroep dat intern een andere baan wil zoeken is niet groter dan 7%, ondanks het feit dat de externe mogelijkheden naarmate men ouder wordt afnemen. Blijkbaar zoeken hoger opgeleide mannen die een andere baan willen hebben eerder extern naar een andere functie dan intern. Een andere verklaring zou kunnen zijn dat er voor veel mensen intern te weinig doorstroommogelijkheden zijn, zodat men gedwongen is om extern een andere baan te zoeken.

De relaties tussen relatieve deprivatie, satisfactie en verlooptentent

De volgende onderzoeksvraag betreft de relaties tussen relatieve deprivatie in de loopbaan, werksatisfactie en de intentie om intern of extern een andere baan te zoeken. Ook hier wordt weer gelet op een mogelijk verschil tussen de middengroep en de twee aangrenzende leeftijdsgroepen. Daartoe werden per leeftijdsgroep Pearson correlaties berekend tussen relatieve deprivatie, satisfactie en de verlooptententies. Verwacht werd dat relatieve deprivatie en werksatisfactie in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar net zozeer van belang zouden zijn als determinant van externe verlooptentent als in de jongste groep, maar méér dan in de oudste groep. Daarnaast werd verwacht dat de sa-

menhangen tussen respectievelijk relatieve deprivatie ten opzichte van satisfactie en interne verloopintentie in de middengroep het sterkst zijn.

Tabel 4.14 *Correlaties tussen respectievelijk relatieve deprivatie, werksatisfactie en externe en interne verloopintentie per leeftijdsgroep*

| Verloopintenties | Extern | | | Intern | | |
|----------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | 26-35 (n=97) | 36-45 (n=85) | 46-55 (n=66) | 26-35 (n=97) | 36-45 (n=85) | 46-55 (n=66) |
| Relatieve deprivatie | .47** | .44** | .14 | .06 | .28** | .33* |
| Werksatisfactie | -.45** | -.41** | -.00 | .14 | -.30** | -.04 |

* $p < .05$, ** $p < .01$

Uit de resultaten blijkt dat mensen in de middengroep, even sterk als in de jongste groep geneigd zijn om *extern* een andere baan te zoeken als gevolg van ontevredenheid met het werk en relatieve deprivatie in de loopbaan. De Pearson correlaties zijn voor beide variabelen (relatieve deprivatie en satisfactie) in deze twee leeftijdsgroepen significant en ongeveer even hoog. In de oudste groep bleken relatieve deprivatie en werksatisfactie daarentegen niet significant samen te hangen met externe verloopintentie. Verder blijken beide variabelen significant samen te hangen met *interne verloopintentie* in de middengroep. Speciaal voor de middengroep valt bovendien op dat het verband tussen werksatisfactie en interne verloopintentie alleen in deze groep significant is. In de oudste groep hangt alleen relatieve deprivatie duidelijke samen met interne verloopintentie. In deze laatste groep is er geen significante relatie tussen werksatisfactie en interne verloopintentie. In de jongste categorie hangt noch relatieve deprivatie noch werksatisfactie significant samen met interne verloopintentie.

Om na te gaan in hoeverre relatieve deprivatie naast werksatisfactie een onafhankelijke invloed heeft op de beide verloopintenties, zijn per leeftijdsgroep pad analyses uitgevoerd. Hierbij zijn (corrigerend voor de relatie tussen relatieve deprivatie en satisfactie) laatstgenoemde variabelen onafhankelijke variabelen en zijn respectievelijk interne en externe verloopintentie de afhankelijke variabelen. De op deze wijze gevonden resultaten wijzen uit dat relatieve deprivatie in de middengroep alleen direct samenhangt met de intentie om extern een andere baan te zoeken, $\beta = .30$ $p < .05$. In de jongste leeftijdsgroep blijken zowel relatieve deprivatie als werksatisfactie voor een deel onafhankelijk gepaard te gaan met de intentie om extern een andere baan te zoeken. De respectievelijke β 's zijn $.32$ $p < .01$ (relatieve deprivatie) en $-.30$ $p < .01$ (werksatisfactie). Bij de oudste groep blijken noch relatieve deprivatie, noch de mate waarin men tevreden is met het werk, samen te hangen met de geneigdheid om elders een andere baan te gaan zoeken. De resultaten van de pad-analyses ten aanzien van de relatie van relatieve deprivatie en satisfactie met *interne verloopintentie* wijzen uit dat, behalve de onverwachte directe relatie tussen relatieve deprivatie en interne verloopintentie bij de oudste groep $\beta = .40$ $p < .01$, geen enkele unieke bijdrage van de beide "voorspellers" significant is. Deze relatie vonden we eerder ook bij de Pearson correlaties.

Samenvatting van de resultaten betreffende verloopintentie, relatieve deprivatie, werksatisfactie en hun onderlinge relaties

De respondenten in de leeftijd van 36 tot en met 45 jaar zijn duidelijk minder sterk geneigd extern een andere baan te gaan zoeken dan de jongeren, maar méér dan de ouderen. Deze geneigdheid om *extern* van baan te veranderen, is sterker naarmate men minder tevreden is met het werk en men zich sterker relatief gedeprimeerd voelt in de loopbaan. Dit geldt echter niet voor de oudste leeftijdsgroep. Tegen de verwachting bleek dat de intentie om *intern* van baan te veranderen in de jongste en middengroep bijna even sterk (of zwak) is. Het feit dat de oudste groep hier duidelijk van afwijkt was wel volgens de verwachting. Ook volgens de voorspellingen was dat bij de middengroep de neiging intern een andere baan te zoeken voort lijkt te komen zowel uit ontevredenheid over het werk als uit perceptie van relatieve deprivatie. In de oudste groep gaat alleen relatieve deprivatie in de loopbaan gepaard met de intentie om intern van baan te veranderen, terwijl bij de jongste groep noch onvrede met het werk, noch relatieve deprivatie verband houden met deze intentie.

Tenslotte is het zinvol gebleken om onderscheid te maken tussen relatieve deprivatie en werksatisfactie. Uit de pad analyses bleek namelijk dat relatieve deprivatie in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar alleen een direct verband vertoonde met externe verloopintentie, maar dat in de jongste leeftijdsgroep externe verloopintentie direct verband hield met zowel relatieve deprivatie als met werksatisfactie. De respondenten in de oudste groep bleken zich door geen der beide variabelen meer te laten stimuleren om extern een andere baan te gaan zoeken.

Voor mensen beneden de 45 jaar kunnen we samenvattend concluderen dat naarmate men minder tevreden is met het werk of zich tekort gedaan voelt in de loopbaan, men vooral geneigd is om *ergens anders* een baan te gaan zoeken. Alleen indien men te grote offers moet brengen of te weinig alternatieven ziet (hetgeen met name bij de oudste groep waarschijnlijk een belangrijk punt is) zal men intern een andere baan gaan zoeken of ervan afzien om van functie te veranderen. Bij de oudste groep blijkt uiteindelijk dan ook maar één relatie significant te zijn, namelijk tussen relatieve deprivatie en interne verloopintentie, hetgeen overigens het belang onderstreept van relatieve deprivatie voor de intentie om een andere baan te gaan zoeken. Relatieve deprivatie is verder voor zowel de jongste als de middencategorie hoger opgeleide mannen een goede voorspeller van externe verloopintentie, in de meeste gevallen zelfs iets beter dan algemene werksatisfactie.

Conclusies en discussie

5.1 INLEIDING

In het vorige hoofdstuk werden steeds twee soorten resultaten besproken. Het eerste type resultaten betrof verschillen tussen groepsgemiddelden, met als onderliggende vraag of hoger opgeleide mannen in de leeftijd van 36 tot en met 45 jaar de situatie met betrekking tot werk en loopbaan in een aantal opzichten anders ervaren/benaderen dan in twee aangrenzende leeftijdsgroepen. Het tweede type resultaten betrof de samenhang van verschillende variabelen met het optreden van allerlei (stress)reacties. In het bijzonder ging het hier om de vraag of deze theoretisch veronderstelde relaties in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar zich op de voorspelde wijze zouden onderscheiden van de aangrenzende leeftijdsgroepen.

In dit hoofdstuk wordt beoogd om voor beide bovengenoemde vragen te komen tot een algemene conclusie en zodoende tot een verdere integratie van de bevindingen. In dit verband worden de belangrijkste resultaten *per type* vraag samengevat: als eerste worden in paragraaf 5.2.1 alle resultaten en conclusies besproken die betrekking hebben op de vergelijking van *groepsgemiddelden* tussen de leeftijdscategorieën. Vervolgens worden in paragraaf 5.2.2 alle resultaten samengevat die te maken hebben met de verwachte *verbanden* tussen de onderzochte variabelen. Het hoofdstuk wordt voortgezet met een kritische terugblik op de verschillende thema's die in deze studie onderzocht zijn en de opzet van de studie (5.3). Afgesloten zal worden met enkele aanbevelingen voor verder onderzoek en de praktijk.

5.2 SAMENVATTING EN CONCLUSIES VAN DE BELANGRIJKSTE RESULTATEN

5.2.1 De mate waarin de stressoren, (stress)reacties, moderatoren en hanteringsstrategieën vóórkomen

Uit de literatuur bleek dat veel auteurs veronderstellen dat zich halverwege de beroepsloopbaan bij een grote groep mensen een aantal typische ontwikkelingen voordoet in (de beleving van) werk en loopbaan, mogelijk gepaard gaande met allerlei stressreacties. Deze periode in de loopbaan, aangeduid met de term "middenloopbaanfase", bleek meestal gesitueerd te worden tussen globaal het 36e en 45e levensjaar. Als gevolg van het weinige onderzoek dat tot dusver op dit gebied verricht was, ontbrak het echter grotendeels aan empirische evidentie voor de bovenstaande veronderstellingen. In deze studie werd daarom in een aantal opzichten nagegaan of werk en loopbaan door mannen in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar in het algemeen anders ervaren worden dan door mannen in twee aangrenzende leeftijdscategorieën. De resultaten ondersteunden uiteindelijk ten dele de verwachtingen: Een eerste voorbeeld hiervan was dat de respon-

denten in de middelste leeftijdsgroep (36 tot en met 45) zich in het algemeen wél in sterkere mate zorgen maakten om *afnemende loopbaanperspectieven en veranderingen in de werkrol* dan de jongeren (26 tot en met 35 jaar), maar zich in dit opzicht niet onderscheidde van de oudere leeftijdsgroep. De middengroep nam met betrekking tot deze preoccupaties dus niet de verwachte bijzondere plaats in. Daarnaast kon uit de resultaten worden afgeleid dat men zich eigenlijk vooral bezorgd maakte om de afnemende loopbaanperspectieven, de veranderingen in de werkrol werden in veel mindere mate herkend.

Relatieve deprivatie werd door bijna twintig procent van de respondenten in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar gerapporteerd. Dit leek in eerste instantie beduidend méér te zijn dan hetgeen in de jongere en oudere leeftijdsgroep (respectievelijk 6,6% en 9,8%) gemeld werd. Gemiddeld genomen weken de drie leeftijdsgroepen echter niet voldoende van elkaar af om hier vergaande conclusies aan te verbinden. Ook relatieve deprivatie bleek uiteindelijk dus geen kenmerkend verschijnsel te zijn van de leeftijdscategorie van 36 tot en met 45 jaar.

Ten opzichte van de gerapporteerde psychische en psychosomatische klachten bleek de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar helemaal niet te verschillen van de twee aangrenzende leeftijdsgroepen. En omdat ook in absolute zin *weinig* klachten gerapporteerd werden, leek het erop dat de periode tussen het 36e en 45e levensjaar in het algemeen niet als bijzonder stressvol ervaren werd.

Wat betreft *sociale steun van partner en chef* ontbraken eveneens verschillen tussen de drie leeftijdsgroepen. Men gaf in de verschillende leeftijdsgroepen overwegend aan erg tevreden te zijn met de kwaliteit van de relatie met de partner, en men rapporteerde in het algemeen dat de partner zich hulpbereid toonde. In iets mindere mate gold dit laatste ook voor steun van de chef (zie voor deze gemiddelden bijlage 1). Deze conclusies troffen eveneens toe op *werkbetrokkenheid*. Ook ten aanzien van deze variabele werden geen verschillen gesignaleerd tussen de drie leeftijdsgroepen.

De vraag of *hoger opgeleide mannen van 36 tot en met 45 jaar anders omgaan met tegenslagen in de beroepsloopbaan* dan in de aangrenzende leeftijdsgroepen kon daarentegen weer gedeeltelijk bevestigend beantwoord worden. De leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar bleek duidelijk méér probleemgericht handelen te vertonen dan de oudste groep, en méér vluchtgedrag dan de jongste groep. Hoewel de middengroep zich, afhankelijk van het type stresshantering, dus soms van de jongste groep en soms van de oudste groep differentieerde, werd dit onderscheid in geen geval ten opzichte van beide aangrenzende leeftijdsgroepen "gelijktijdig" aangetroffen.

De resultaten ten opzichte van de *externe verloopintentie en interne verloopintentie* waren nog het meest in de verwachte richting. In de middelste leeftijdsgroep was een duidelijke teruggang waar te nemen in de mate waarin men aangaf nog extern een andere baan te gaan zoeken, en tegelijkertijd bleek dat deze intentie sterker was dan in de oudste leeftijdsgroep. Wat betreft de gemiddelde interne verloopintentie, viel op dat de groep van 36 tot en met 45 jaar nagenoeg hetzelfde scoorde als de jongste groep. Ouderen waren daarentegen gemiddeld veel minder geneigd om intern een andere baan te gaan zoeken dan de middengroep en de jongste groep. Grosso modo werd dus gevonden dat naarmate men ouder was men minder geneigd was om een andere baan te zoeken, en dat de middengroep wat betreft externe verloopintentie een unieke plaats innam.

Algemene conclusie

Op basis van de bovengenoemde resultaten kan geconcludeerd worden dat *hoger opgeleide mannen in de leeftijd van 36 tot en met 45 jaar, werk en loopbaan in een aantal opzichten anders waarnemen dan jongeren (tussen 26 en 35 jaar)*. Dit kwam zowel tot uitdrukking in een *grotere bezorgdheid bij de middengroep om de afnemende loopbaanperspectieven en veranderingen in de werkrol als in het vertonen van méér vluchtgedrag wanneer men zich geconfronteerd zag met tegenslagen in de loopbaan*. Ook ten opzichte van de *oudste leeftijdscategorie bleken de mannen van 36 tot en met 45 jaar te verschillen qua werkbeleving*. De laatstgenoemden gaven *méér dan de ouderen aan probleemgericht te handelen om tegenslagen in de loopbaan het hoofd te bieden, en zij bleken een grotere geneigdheid te hebben om intern een andere baan te zoeken*. Een *unieke plaats namen de hoger opgeleide mannen van 36 tot en met 45 jaar alleen in waar het ging om de geneigdheid elders een andere baan te zoeken*. Hiervoor was in de middengroep *duidelijk minder animo aanwezig dan bij de jongeren en duidelijk méér dan bij de ouderen*.

De overige onderzochte aspecten omtrent werk en loopbaan leken door de mannen van 36 tot en met 45 jaar in het algemeen op dezelfde manier ervaren te worden als door de oudere en jongere mannen. Dit gold in zekere zin voor mate waarin men zich *relatief gedeprimeerd voelde, maar nog veel duidelijker voor de mate waarin men stressreacties waarnam, betrokken was bij het werk, zich ondersteund voelde door partner en chef, tevreden was over de relatie met de partner en de hanteringsstrategie heroriëntatie toepaste*.

5.2.2 De theoretisch veronderstelde samenhangen tussen de onderzochte variabelen

Op basis van een literatuurstudie werd een aantal variabelen geselecteerd waarvan aangenomen kon worden dat zij *méér inzicht zouden geven in het al dan niet ontstaan van allerlei stressreacties in met name de middenfase van de loopbaan*. Uit de resultaten bleek dat veel, maar niet alle verwachte samenhangen tussen deze variabelen teruggevonden konden worden, en ook werd duidelijk dat de middengroep zich wat betreft deze samenhangen niet altijd, en ook niet steeds op de veronderstelde wijze onderscheidde van de aangrenzende leeftijdsgroepen. *De preoccupaties met afnemende loopbaan-perspectieven en veranderingen in de werkrol bleken in de meeste gevallen, conform de verwachtingen, gepaard te gaan met (vooral werkgerelateerde) psychische klachten en een afnemende werksatisfactie*. In de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar leek een aantal verbanden inderdaad vaak wat sterker te zijn dan in de twee aangrenzende leeftijdsgroepen. De gevonden verschillen in samenhang tussen de middengroep en de andere leeftijdsgroepen bleken uiteindelijk echter niet voldoende groot om te kunnen stellen dat de middengroep zich in dit opzicht duidelijk onderscheidde.

Ook ten opzichte van *relatieve deprivatie* waren de resultaten grotendeels in overeenstemming met de verwachtingen. Relatieve deprivatie bleek in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar inderdaad een belangrijke rol te spelen in verband met (vooral de werkgerelateerde) stressreacties. Aangezien in de twee aangrenzende leeftijdsgroepen (vooral in de jongste groep) eveneens vrij sterke samenhangen gevonden werden, bleek de rol van relatieve deprivatie in dit verband echter niet uniek te zijn voor de middengroep. De relatie tussen relatieve deprivatie en werksatisfactie was in de middengroep

daarentegen duidelijk sterker dan in de beide andere leeftijdsgroepen. Dus met name in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar blijkt onvrede over het werk verband te houden met gevoelens van relatieve deprivatie. Een laatste belangrijke bevinding was tenslotte, dat relatieve deprivatie het optreden van psychische klachten en werksatisfactie duidelijk beter bleek te verklaren dan de "middenloopbaan" preoccupaties.

Opmerkelijk waren de resultaten die betrekking hadden op de directe stress-reducerende en modererende invloed van *sociale steun van de chef, partner*, en van *werkbetrokkenheid*. Sociale steun lijkt in de middengroep minder effectief dan in de andere leeftijdsgroepen. In de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar bleek namelijk dat de perceptie van veel sociale steun of een hoge mate van werkbetrokkenheid niet of nauwelijks de kans verkleinde op het ontstaan van werkgerelateerde stressreacties "als gevolg van" relatieve deprivatie. Een uitzondering hierop was de gunstige modererende invloed van waargenomen steun van de partner. Ook werden, behalve de relatie tussen sociale steun van de chef en relatieve deprivatie, geen directe effecten van sociale steun of werkbetrokkenheid bij deze leeftijdsgroep gevonden. Dit beeld week duidelijk af van hetgeen in het algemeen in de andere leeftijdsgroepen gevonden werd, waar wel moderator effecten en directe effecten geregistreerd werden. Wat betreft sociale steun waren dit vooral positieve moderator effecten in de jongste groep, en negatieve moderator effecten in de oudste groep. Werkbetrokkenheid liet in zowel de jongste als oudste groep gunstige moderator effecten zien. Directe effecten van sociale steun waren nagenoeg alleen in de jongste groep vast te stellen.

De resultaten betreffende de relaties tussen *hanteringsgedrag* enerzijds en relatieve deprivatie en stressreacties anderzijds waren niet eenvoudig te interpreteren. Het patroon van samenhangen was niet altijd consistent en een aantal verbanden bleek zwak te zijn of te ontbreken. Twee conclusies konden echter getrokken worden. Probleemgericht omgaan met tegenslagen in de beroepsloopbaan bleek meestal gepaard te gaan met minder relatieve deprivatie en stressreacties, terwijl *vluchtgedrag* in de regel met méér klachten gepaard ging. Er bestonden echter in dit opzicht nogal wat verschillen per leeftijdsgroep en per stressreactie. Net zoals sociale steun bleek ook hanteringsgedrag in de middelste leeftijdsgroep weinig verband te houden met stressreacties en relatieve deprivatie. De meeste verbanden tussen de hanteringsstrategieën, relatieve deprivatie en stressreacties werden in de oudste groep gevonden.

Tenslotte werd onderzocht of relatieve deprivatie en werksatisfactie samenhangen met de *intentie om extern en intern een andere baan te zoeken*. De resultaten wezen uit dat in de middengroep zowel relatieve deprivatie als werksatisfactie nagenoeg in dezelfde mate gepaard gingen met externe verlooptententie als in de jongste groep. Interessant was ook de constatering dat alleen in de middelste leeftijdsgroep relatieve deprivatie en satisfactie samenhangen met zowel interne als externe verlooptententie. De verbanden met interne verlooptententie ontbraken in de jongste groep, terwijl voor externe verlooptententie in de oudste groep geen samenhangen gevonden werden. Ook deze resultaten onderstreepden nogmaals het belang van het begrip relatieve deprivatie voor de werkbeleving van de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar. Tenslotte werd gevonden dat in de middengroep, na correctie voor de onderlinge samenhang tussen relatieve deprivatie en werksatisfactie, alleen relatieve deprivatie nog een significante "voorspeller" bleek te zijn van externe verlooptententie. In de jongste groep hingen beide variabelen nog met externe

verlooptintentie samen. Interne verlooptintentie bleek na de laatstgenoemde procedure alleen samen te hangen met relatieve deprivatie en alleen in de oudste groep.

Algemene conclusie

Indien we de balans opmaken van de resultaten in verband met de verklaring voor het al dan niet optreden van stressreacties, speciaal in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar, dan wordt vooral duidelijk dat: naarmate mensen zich in sterkere mate relatief gedeprimeerd voelen, zij veel minder tevreden zijn met het werk en duidelijk méér werkgerelateerde gevoelens van wrok en depressie ervaren, alsmede méér twijfelen over het eigen functioneren. Maar ook de geneigdheid om elders naar een andere baan te zoeken bleek heel duidelijk verband te houden met de perceptie van relatieve deprivatie. In iets minder mate gold dit ook voor de intentie om intern een andere baan te zoeken. De (met name) werkgerelateerde stressreacties leken eveneens vrij duidelijk gepaard te gaan met de mate waarin men zich zorgen maakte om afnemende loopbaanperspectieven en veranderingen in de werkrol, maar relatieve deprivatie bleek uiteindelijk het optreden van deze stressreacties beter te verklaren. Hoewel de genoemde verbanden allemaal duidelijk en in de verwachte richting waren, was alleen de sterkte van de relatie tussen relatieve deprivatie en de algehele werksatisfactie uniek voor de mannen van 36 tot en met 45 jaar.

Sociale steun en werkbetrokkenheid leken in de middengroep niet die stressreducerende en modererende (sociale steun en werkbetrokkenheid) invloed te hebben die verwacht werd, dit in tegenstelling tot hetgeen bij de ouderen of jongeren gevonden werd. De stresshanteringsstrategieën leken in de middelste leeftijdsgroep eveneens maar in zeer weinig gevallen gunstig dan wel ongunstig samen te hangen met relatieve deprivatie en werkgerelateerde stressreacties. Zowel sociale steun, werkbetrokkenheid als stresshanteling bleken met andere woorden juist bij de mannen van 36 tot en met 45 jaar het ontstaan van stressreacties niet noemenswaardig te beïnvloeden, en aldus hier geen verklaring te bieden voor het nagenoeg ontbreken van deze stressreacties in de middengroep.

5.3 EEN KRITISCHE TERUGBLIK OP HET ONDERZOEK

5.3.1 Inleiding

In het eerste hoofdstuk werd geschetst dat er ten aanzien van de middenloopbaanproblematiek veel conceptuele onduidelijkheid bestaat, dat er sprake is van een beperkte theoretische onderbouwing, en dat de inzichten vaak gebaseerd zijn op non-representatieve steekproeven en impressies uit de therapeutische praktijk (cf. Gill, Coppard & Lowther, 1983). De centrale doelstelling was dan ook om bij te dragen aan de empirische kennis en de verdere theoretische onderbouwing van inzichten over de middenloopbaanfase.

In het vervolg van dit hoofdstuk zal op een aantal punten ingegaan worden op de vraag in hoeverre deze doelstelling gehaald is. Daarbij zal er allereerst kritisch teruggekeken worden op de verschillende theoretische uitgangspunten, om vervolgens nog een aandacht te besteden de onderzoeksaanpak. Dit zal leiden tot enkele implicaties voor verder onderzoek, waarna besloten zal worden met aanbevelingen voor de praktijk.

5.3.2 De theoretische uitgangspunten

Relatieve deprivatie

Allereerst is uit deze studie gebleken dat voor het verkrijgen van meer inzicht in de loopbaanproblematiek van hoger opgeleide mannen, het begrip *relatieve deprivatie* een belangrijke rol speelt. Zowel als beschrijvend concept, maar ook in empirisch opzicht heeft het begrip zijn vruchten afgeworpen. Gebleken is dat de verschillende precondities voor een groot aantal mannen van 36 tot en met 45 jaar daadwerkelijk van toepassing zijn. Ongeveer 38% van de mannen in deze leeftijdsgroep geeft aan dat ze zich min of meer relatief gedepriveerd voelen (gemiddelde score over de acht precondities van 4 of meer, ongeveer 20% is zeker relatief gedepriveerd, score 5 en hoger). Daarnaast werden bijzonder sterke samenhangen gevonden in de middelste leeftijdsgroep, tussen relatieve deprivatie en respectievelijk werksatisfactie, werkgerelateerde psychische klachten en verlooptentatie. Deze bleken bovendien in de regel sterker te zijn dan de relaties tussen de preoccupaties en de stressreacties. Hiermee is aangetoond dat het begrip een grote verklaringswaarde heeft voor stressreacties bij deze leeftijdsgroep. Omdat door de respondenten van 36 tot en met 45 jaar gemiddeld niet véél meer relatieve deprivatie werd ervaren, en de gevonden samenhangen in deze leeftijdsgroep in het algemeen niet opmerkelijk hoger waren dan in de beide aangrenzende leeftijdsgroepen, zijn er wel enige maar niet voldoende indicaties gevonden voor het bestaan van een specifieke, met relatieve deprivatie samenhangende (midden)loopbaanproblematiek in deze leeftijdscategorie.

Interessant aan deze studie is echter niet alleen de toepassing van het begrip relatieve deprivatie gebleken, maar ook de geslaagde operationalisering ervan. Hoewel dit geen hoofddoel van deze studie was, zijn er sterke aanwijzingen gevonden dat relatieve deprivatie beschouwd kan worden als een unidimensioneel concept. Op basis hiervan kon een betrouwbare schaal samengesteld worden die bovendien sterk samenhangt met wrokgevoelens, de variabele die volgens de theorie het meest nauw met relatieve deprivatie diende samen te hangen. Het concept relatieve deprivatie omvat volgens deze studie in principe alle precondities die genoemd worden in de theoretische modellen van Folger (1984) en Crosby (1976). De onderhavige studie is de eerste die het concept relatieve deprivatie onderzoekt door beide modellen te integreren en alle precondities die in deze modellen voorkomen op te nemen. Terwijl het aantal precondities in de literatuur (Crosby et al., 1986) zowel onderwerp van discussie is geweest op theoretisch als op empirisch niveau, suggereert deze studie dat het begrip vanuit een ander perspectief benaderd zou moeten worden. De perceptie van relatieve deprivatie kan het best beschouwd worden als een actief cognitief vergelijkingsproces waarbij de huidige situatie vergeleken/afgezet wordt tegen bepaalde criteria (eerdere verwachtingen, referentiepersonen, voorstelbare alternatieven). Deze criteria kunnen in principe allemaal een rol spelen voor het ontstaan van relatieve deprivatie, maar het belang ervan kan per situatie verschillen. In tegenstelling tot hetgeen Crosby en Folger suggereren bestaat er dus niet één bepaalde combinatie van precondities die een noodzakelijke voorwaarde vormt voor het optreden van relatieve deprivatie. Wel is het zo dat, aangezien de verschillende precondities onderling sterk met elkaar verweven zijn, de kans groot is dat als een bepaalde conditie in sterke mate van toepassing is, ook andere precondities een zekere rol zullen spelen bij de perceptie van de situatie. Op deze wijze werd een aanzienlijke vereenvoudiging van het

begrip relatieve deprivatie bereikt en is er een verklaring gevonden voor de steeds wisselende precondities die in eerdere studies relatieve deprivatie bleken te voorspellen.

De preoccupaties met afnemende loopbaanperspectieven en veranderingen in de werkrol

In de literatuur werden velerlei zaken genoemd waarover men zich in de "middenfase" zorgen lijkt te maken. Voor deze studie werd een tiental onderwerpen geselecteerd die men in dit verband veelvuldig vermeldde. Om te onderzoeken of er een theoretisch plausibele structuur was aan te brengen in deze onderwerpen, werd een factoranalyse verricht. Op basis hiervan bleken twee (en zoals later uit de betrouwbaarheidsanalyses zou blijken) vrij homogene groepen onderwerpen onderscheiden te kunnen worden, namelijk: veranderingen in de werkrol en afnemende loopbaanperspectieven.

De bijdrage van deze twee factoren, als het ging om de verklaring van stressreacties in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar viel enigszins tegen. Weliswaar werden duidelijke samenhangen met vooral de werkgerelateerde klachten en werksatisfactie vastgesteld, die in de middelste leeftijdsgroep zelfs in het algemeen wat sterker waren dan in de aangrenzende leeftijdsgroepen. De gevonden verbanden bleken echter niet exclusief te zijn voor de middelste leeftijdsgroep, en uit de multiple correlaties bleek daarnaast dat het verband tussen "veranderingen in de werkrol" en de stressreacties als geheel, in de oudste groep wat sterker was. Waarschijnlijk is dit een gevolg van de per leeftijdsgroep wat veranderende (altijd problematische) samenhangen tussen de "predictoren" onderling (in dit geval de stressreacties), en de per leeftijdsgroep aanwezige verschillen in samenhang met de afhankelijke variabele. De (som van) de unieke bijdragen van de voorspellers kan daardoor wat afwijken, van hetgeen men zou verwachten op basis van het patroon van de Pearson correlaties. Tenslotte bleek ook dat de verbanden veel minder sterk waren dan de verbanden tussen relatieve deprivatie en de stressreacties, maar dit resultaat was wel conform de verwachtingen hierover.

Een belangrijker resultaat dat met deze variabelen verkregen werd, was echter ook het feit dat de groep van 36 tot en met 45 jaar zich duidelijk méér zorgen maakt om de toekomstperspectieven en om veranderingen in de werkrol dan de jongeren. Het leek er echter wel op dat, gezien het lage antwoordgemiddelde, de *veranderingen in de werkrol*, voor veel minder mannen van 36 tot en met 45 jaar een rol speelt dan in het algemeen werd aangenomen. Het is echter ook mogelijk dat er ten aanzien van de veranderende werkrol punten bestaan die hier niet zijn opgenomen maar waarover men zich wel druk maakt. Een andere verklaring voor de lage scores op de "werkrol" items is misschien het feit dat de items een vrij negatief beeld schetsen waarin mensen zich niet graag willen herkennen.

De preoccupaties differentieerden verder weliswaar tussen de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar en de jongeren, zij differentieerden niet tussen de middengroep en de oudste leeftijdsgroep. De resultaten ondersteunden dus wederom niet de veronderstelling dat er in het algemeen sprake is van een typische middenloopbaanproblematiek tussen het 36e en 45e levensjaar.

Vervolgonderzoek in deze richting zou meer objectieve elementen moeten bevatten zoals concrete veranderingen in de werksituatie die zich bij de respondenten hebben voorgedaan/voordoen halverwege de beroepsloopbaan. Men kan dan (eventueel per

beroepsgroep) de beleving van de werksituatie direct in verband brengen met de concrete veranderingen die hebben plaatsgevonden, en (per beroepsgroep) onderzoeken of er bepaalde perioden/momenten in de loopbaan zijn waarop deze zich speciaal voordoen. De conclusie kan echter ook zijn, dat de veranderingen in (beleving van de) werksituatie individueel zo sterk van elkaar verschillen dat zij (in deze tijd) niet meer te koppelen zijn aan een leeftijdsperiode, ook niet globaal.

Stressreacties

In het eerste hoofdstuk is reeds uitvoerig aandacht besteed aan het feit dat de middenloopbaan"fase" in veel gevallen in verband wordt gebracht met allerlei stressreacties. Een belangrijk deel van de genoemde stressreacties werd ook in deze studie opgenomen om na te gaan of hoger opgeleide mannen van 36 tot en met 45 jaar méér stressreacties rapporteren dan de twee aangrenzende leeftijdsgroepen, en of zij deze periode inderdaad als stressvol ervaren. Daarbij werd onderscheid gemaakt tussen algemene psychische en psychosomatische klachten, en een aantal specifiek aan werk gerelateerde stressreacties. Het leek namelijk niet uitgesloten dat in verband met de middenloopbaanproblematiek men zich met name kwaad of depressief zou voelen als gevolg van gebeurtenissen, of het uitblijven van gebeurtenissen (promotie die niet doorgaat) in het werk. Het overgrote deel van de hiervoor geselecteerde meetinstrumenten betrof reeds bestaande schalen uit de Vragenlijst Organisatie Stress, die in het algemeen redelijke tot goede psychometrische eigenschappen hadden. Dit laatste gold eveneens voor de hier gedeeltelijk uit afgeleide toegevoegde schalen betreffende werkgerelateerde wrok en depressiegevoelens.

De resultaten wezen echter uit dat de drie leeftijdsgroepen niet van elkaar verschilden in ervaren stressreacties, en bovendien bleek dat men nauwelijks stressreacties rapporteerde. Het feit dat de leeftijdsgroepen gemiddeld niet verschilden in ervaren stressreacties, kan in principe vrij eenvoudig verklaard worden. Een eerste mogelijke verklaring is dat in de verschillende leeftijdsgroepen andere stressbronnen voor stressreacties verantwoordelijk zijn, waardoor er uiteindelijk gemiddeld geen verschillen optreden in de mate waarin men stress ervaart en rapporteert. Een tweede verklaring is dat er teveel onsystematische, niet leeftijdsgebonden verschillen bestaan tussen de mensen qua beleving van de werksituatie, en er daarmee ook geen systematisch leeftijdsgebonden verschillen in stressreacties optreden.

Minder goed verklaarbaar is de geringe ("overall") rapportage van stressreacties, terwijl er wel allerlei stressoren aanwezig zijn. Uit de resultaten van deze studie bleek bijvoorbeeld dat 47,1% van de mensen in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar zich zorgen maakt om afnemende loopbaanperspectieven, dat minstens 20% aangeeft relatief gedepriveerd te zijn, en er werd duidelijk aangetoond dat deze twee stressoren gepaard gaan met stressreacties. Een vergelijkbaar fenomeen werd in grote lijnen ook opgemerkt in de onderzoeken van Gerrichhauzen (1989) en Hunt en Collins (1983). Het antwoord op dit probleem, zo wees de onderhavige studie uit, bleek tegen de verwachtingen hierover niet te liggen in een stressreducerende of bufferende invloed van sociale steun (deze ontbrak namelijk grotendeels in de middengroep) of in een effectieve hanteling van tegenslagen in de loopbaan (de relaties met stressreacties waren immers zwak of zij ontbraken regelmatig). Een alternatieve verklaring voor het ontbreken stressreacties is misschien het bestaan van een taboe op het rapporteren van dergelijke klachten bij hoger

opgeleide mannen. Dit wordt ook bijvoorbeeld door Gerrichhauzen (1989) gesuggereerd. Een volgende mogelijke verklaring is dat het door de gevolgde vragenlijst methode te makkelijk is om weinig klachten aan te geven, (men kan niet reageren op hetgeen de respondent zegt). Hierdoor kan er een onderschatting optreden van de ervaren klachten. Een derde verklaring is dat mensen die ten tijde van het onderzoek langdurig ernstige klachten ervoeren niet in de steekproef zaten, waardoor een te "gezonde" groep onderzocht is. Vervolg onderzoek zou met deze mogelijkheden rekening moeten houden.

Hanteringsstrategieën

Ook ten aanzien van de *hanteringsstrategieën* zijn belangrijke opmerkingen te maken. De specifieke invulling van de indeling in hanteringsgedrag op basis van de theorie van Rijsman (1981), lijkt inderdaad adequaat voor onderzoek naar het omgaan met tegenslagen in de loopbaan. Uiteraard kan dit onderzoek niet beschouwd worden als een toetsing van Rijsmans theorie. Toch zijn er verschillende gegevens die de vruchtbaarheid van deze benadering ondersteunen. Dat geldt bijvoorbeeld voor de wijze waarop diverse uit deze theorie afgeleide cognitieve strategieën alle op één factor laden. Bijna alle items voor hanteringsgedrag groepeerden zich op de verwachte manier, en op basis van de gevonden factoren was het mogelijk betrouwbare schalen te construeren. Deze gegevens ondersteunen allereerst de validiteit van de indeling in probleemgericht handelen, heroriëntatie en vluchtgedrag. Uiteenlopende gedragingen en cognitieve aanpassingen bleken deel uit te maken van bredere strategieën waarin tegenslagen te lijf worden gegaan respectievelijk door het direct aanpakken van het probleem, door het anders proberen aan te kijken tegen het probleem, dan wel door het vermijden van de situatie en het reduceren van negatieve emoties. Ook de samenhang tussen vluchtgedrag en psychische klachten die regelmatig geconstateerd kon worden, is een fraaie illustratie van de zinvolheid van Rijsmans veronderstellingen. Deze gegevens wijzen immers op de negatieve psychische gevolgen van het opgeven van het streven naar een relatieve meerwaarde. Een laatste gegeven dat de vruchtbaarheid van de gekozen invulling van de hanteringsstrategieën ondersteunt, is het grote aantal respondenten dat de hanteringsstrategieën op de eigen situatie van toepassing vond: probleemgericht handelen: 65% in de jongste groep, 50% in de middelste leeftijdsgroep en 30% in de oudste groep, en heroriëntatie: 37% in de jongste groep, 44% in de middengroep en 44% in de oudste groep, vluchtgedrag werd, zoals ook werd verwacht in veel mindere mate van toepassing gevonden (afgeronde percentages).

Een ander punt betreft de bijdrage van deze studie aan de discussie over de "effectiviteit" van de verschillende hanteringsstrategieën (cf. Menaghan & Merves, 1984 e.a), een discussie die ook in het kader van de middenloopbaanproblematiek gevoerd wordt (cf. Kets de Vries, 1978; Hunt & Collins, 1983; Gerrichhauzen, 1989). Een intrigerende kwestie in dit verband was (en is) namelijk dat er veel minder stressreacties in de "middenfase" van de loopbaan gerapporteerd worden dan logisch lijkt, gezien de stressoren die in deze periode gerapporteerd worden (cf. Gerrichhauzen, 1989). Een regelmatig geopperde hypothese voor deze schijnbare tegenstrijdigheid was, dat velen succesvol omgaan met problemen in deze periode.

Op basis van de in de onderhavige studie gevonden resultaten kan dit vraagstuk echter eveneens niet bevredigend opgelost worden. Een belangrijk deel van de *respon-*

denten van 36 tot en met 45 jaar bleek weliswaar gebruik te maken van probleemgericht handelen en/of heroriëntatie, als reactie op tegenslagen in de beroepsloopbaan. Dit leek erop te wijzen dat een groot aantal respondenten in deze leeftijdsgroep waarschijnlijk toch een of meerdere constructieve manieren had gevonden om met de loopbaanproblemen om te gaan. Anderzijds bleek probleemgericht handelen in deze leeftijdsgroep maar vrij zwak samen te hangen met relatieve deprivatie en met de tevredenheid met het werk, verder bleek probleemgericht handelen met geen enkele stressreactie samen te hangen. Heroriëntatie was alleen zwak positief gerelateerd aan depressiegevoelens en bleek verder helemaal geen relatie met stressreacties te vertonen. Dus ook indien men in deze leeftijdsgroep probleemgericht optreedt, gaat dit blijkbaar maar in zeer beperkte mate gepaard met minder ervaren relatieve deprivatie en stressreacties. Een mogelijke inhoudelijke verklaring voor het gebrek aan samenhangen is, dat de invulling van de factor "probleemgericht handelen" nog onvolledig is, en er probleemgerichte strategieën aan ontbreken die meer effect sorteren.

Indien we even terugkeren naar de algemene kwestie betreffende de effectiviteit van de hanteringsstrategieën, dan blijkt uit de onderhavige studie dat, hoewel het gevonden patroon van samenhangen niet bijzonder consistent was, er toch enige systematiek in te ontdekken was. Een eerste regelmatigheid betrof het reeds opgemerkte feit dat probleemgericht handelen, voor zover er verbanden aangetroffen werden, gepaard leek te gaan met wat minder relatieve deprivatie en met minder stressreacties, terwijl vluchtgedrag, en in een enkel geval ook heroriëntatie met méér relatieve deprivatie en met méér stressreacties gepaard gingen. Probleemgericht handelen lijkt met andere woorden in het algemeen een wat "gezondere" aanpak te zijn dan vluchtgedrag, dat eerder negatieve omstandigheden lijkt te versterken. De gevonden (ongunstige) verbanden tussen vluchtgedrag en werkgerelateerde en algemene psychische klachten, zijn overigens grotendeels consistent met een aantal andere onderzoeken, waarin eveneens dergelijke samenhangen tussen emotie hantering (in dit geval vluchtgedrag) en stress gerapporteerd worden (cf. Latack, 1984; Parasuraman & Cleek, 1984; Stumpf, Brief & Hartman, 1987; Newton & Keenan, 1985; Paerlin & Schooler, 1978; Latack, 1986; Kobassa, 1982; Osipow & Spokane, 1984; Folkman & Lazarus, 1986a, 1986b).

Een probleem met de bovenstaande conclusies over de "effectiviteit" van probleemgericht handelen en vluchtgedrag is, behalve het feit dat de verbanden in de regel vrij zwak zijn, dat het onduidelijk is wat de oorzaak is en wat het gevolg. Men kan namelijk net zo goed stellen dat: a) Probleemgericht handelen stressreacties en relatieve deprivatie vermindert, omdat probleemgericht handelen voortvloeit uit de positieve instelling/perceptie dat men in staat is de stressor het hoofd te bieden, hetgeen gunstig is voor het zelfbeeld, mogelijk tot een daadwerkelijke oplossing van het probleem leidt, en zodoende gepaard gaat met minder stress, of b) betogen dat: juist de mensen die op een bepaald moment aangeven weinig gedeprimeerd te zijn of weinig klachten te ervaren, in een situatie verkeren waarin zij nog allerlei mogelijkheden zien/hebben om probleemgericht (waarschijnlijk kleinere) tegenslagen in de loopbaan aan te pakken, en zodoende méér geneigd zijn om zich tot deze hanteringsstrategie te wenden. Ditzelfde probleem doet zich ook voor ten opzichte van de relaties tussen enerzijds vluchtgedrag en heroriëntatie en anderzijds relatieve deprivatie en stressreacties.

Een voorzichtige conclusie die hier wel mogelijk lijkt is dat probleemgericht handelen òf leidt tot minder stress en òf tot uitdrukking komt in als minder stressvol ervaren omstandigheden. Dit verband geeft dan uitdrukking aan een soort positieve wisselwerking tussen hantering en stressreacties, terwijl vluchtgedrag een tegengestelde ongunstige wisselwerking laat zien. Deze conclusie sluit in zekere zin aan bij de opvatting van Kahn (1964) dat naarmate stress toeneemt, mensen wat meer geneigd zullen zijn om de keuze van hun hanteringsstrategie te laten verschuiven van probleem oplossen naar vluchtgedrag. Waarschijnlijk hangt dit samen met het zichzelf minder goed in staat achten om het desbetreffende probleem op te lossen.

Verder nog enkele opmerkingen ten aanzien van de heroriëntatiestrategie. Heroriëntatie had geen aanwijsbare relaties met ervaren relatieve deprivatie en in maar een paar gevallen was er sprake van een zwakke positieve relatie met stressreacties. Het wordt in deze studie niet duidelijk waarom dit het geval is. Een mogelijke verklaring is dat mensen die aangeven met heroriëntatie bezig te zijn, zich in een toestand bevinden, waarbij men: weliswaar heeft vastgesteld dat eerdere pogingen om het probleem op te lossen niet gewerkt hebben, maar waarin men toch actief zoekt naar een oplossing, echter op een kwalitatief andere manier dan voorheen (bijvoorbeeld door het probleem in een ander licht te zien). Deze toestand van zoeken naar een ander soort oplossing lijkt minder stressvol, of vindt in minder stressvolle omstandigheden plaats, dan in het geval men het zoeken heeft opgegeven, om zich (noodgedwongen) te wenden tot vluchtgedrag. Het lijkt echter geen toestand waarin problemen snel opgelost worden zodat spanningen snel kunnen afnemen. Deze verklaring is echter hypothetisch en zou nader onderzocht dienen te worden.

Een tweede regelmatigheid die werd aangetroffen in de resultaten, was dat de hanteringsstrategieën, tenminste wat betreft vluchtgedrag, en probleemgericht handelen, wat duidelijker met klachten en relatieve deprivatie samenhangen naarmate men ouder was. De meeste samenhangen werden (met afstand) in de oudste leeftijdsgroep gevonden. Voor dit leeftijdsgebonden patroon van samenhangen is echter geen duidelijke verklaring gevonden.

Een mogelijke verklaring voor de vele zwakke samenhangen tussen de hanteringsstrategieën en stressreacties of het ontbreken ervan is tenslotte misschien het feit dat aan iedereen, *ongeacht de mate waarin men feitelijk tegenslagen heeft ervaren*, de vraag werd voorgelegd wat men hieraan doet. Het lijkt achteraf misschien beter om na te gaan of mensen daadwerkelijk bepaalde tegenslagen ervaren hebben, en dan per groep (veel/weinig problemen) te onderzoeken of de gekozen strategieën verschillen in effectiviteit. De relatief lage correlaties die in deze studie werden gevonden, blijken ook in veel andere vergelijkbare studies gerapporteerd te worden. In dit opzicht wijken de in deze studie gevonden resultaten dan ook niet in ongunstige zin af van andere onderzoeken.

Externe en interne verloopintentie

Ook het gemaakte onderscheid tussen *interne en externe verloopintentie*, bleek een aantal interessante aanknopingspunten op te leveren voor het verkrijgen van inzicht in de beleving van de werksituatie. Uit deze studie bleek heel duidelijk dat er sprake is van een afname in *externe verloopintentie* naarmate men ouder wordt. Dit is in overeenstemming met eerdere bevindingen betreffende de relatie tussen leeftijd en verloop (cf. van Breuke-

len, 1989). Maar tegengesteld aan de verwachtingen was dat er bij de groep van 36 tot en met 45 jaar, evenals bij de aangrenzende leeftijdsgroepen bijzonder weinig geneigdheid bestond om *intern* een andere baan te zoeken. De gegevens lijken te onderstrepen dat jonge hoog opgeleide mannen relatief weinig belemmeringen ervaren (in de vorm van gedane investeringen in de organisatie en problemen op de arbeidsmarkt) om hun loopbaanwensen in een andere organisatie te realiseren. De hoger opgeleide mannen die zich halverwege hun arbeidsloopbaan bevinden of die ouder zijn, hebben daarentegen veelal méér in de organisatie geïnvesteerd, mogelijk interessantere banen en een hoger salaris, en zullen derhalve méér moeten opgeven indien ze kiezen voor een baan elders op de arbeidsmarkt (cf. Rusbult & Farrell, 1989; Hall, 1978). Bovendien zullen zij naast de minder concrete mogelijkheden op de arbeidsmarkt (gezien de leeftijdsgrenzen die voor veel functies gelden), ook het risico van pensioenbreuk als belemmering zien.

Omdat men, naarmate men ouder wordt naast afnemende externe mogelijkheden bijkbaar ook intern weinig gelegenheid ziet of zoekt (minder flexibel) om van baan of functie te veranderen, terwijl men halverwege de loopbaan nog sterke loopbaanwensen blijkt te hebben (cf. Hunt & Collins, 1983 e.a.), lijkt het allerm minst ondenkbeeldig dat vooral in de middengroep een gevoel kan ontstaan van "opgesloten zitten in de organisatie".

Voor mensen beneden de 45 jaar kunnen we verder concluderen dat naarmate men minder tevreden is met het werk of zich meer gedgeprimeerd voelt in de loopbaan, men vooral geneigd is om *ergens anders* een baan te gaan zoeken. Alleen indien men te grote offers moet brengen of te weinig alternatieven ziet (hetgeen met name bij de oudste groep waarschijnlijk een belangrijk punt is: "gouden ketenen") zal men intern een andere baan gaan zoeken of ervan afzien om van functie te veranderen. Deze laatste conclusie wordt vooral gesteund door de bevinding dat bij jongeren (26-35) relatieve deprivatie en een geringe werksatisfactie redenen zijn om *wel extern* een andere baan te zoeken maar *niet intern*, terwijl bij de mensen boven de 45 juist alleen een duidelijk verband werd gevonden tussen relatieve deprivatie en interne verloopintentie. Daarnaast was belangrijk dat aangetoond kon worden dat relatieve deprivatie en werksatisfactie bij mensen van 36 tot en met 45 jaar behalve belangrijke determinanten zijn van externe verloopintentie, ook de interne verloopintentie kunnen beïnvloeden, hoewel deze laatste relatie voor werksatisfactie minder duidelijk is.

Ook het gemaakte onderscheid tussen relatieve deprivatie en werksatisfactie bleek in dit verband zinvol te zijn. Relatieve deprivatie was in de jongste groep namelijk zowel direct als indirect gerelateerd (via werksatisfactie) aan externe verloopintentie. In de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar bleek er uiteindelijk alleen een directe relatie te bestaan tussen externe verloopintentie en relatieve deprivatie, terwijl in de oudste groep noch werksatisfactie noch relatieve deprivatie mensen konden prikkelen om elders een andere baan te gaan zoeken.

Het feit dat in de verschillende leeftijdsgroepen werksatisfactie en relatieve deprivatie op verschillende wijzen samenhangen met interne en externe verloopintentie leidt tot de conclusie dat het belangrijk is om bij verder onderzoek niet alleen onderscheid te maken tussen intern en extern verloop. Ook dient men rekening gehouden met het feit dat naarmate men ouder wordt, zich andere processen afspelen die op een specifieke manier van invloed zijn op de intentie om intern en extern een andere baan te gaan zoe-

ken. Het lijkt echter voor vervolgonderzoek eveneens van belang om nauwkeuriger te onderzoeken wat de doorslag geeft om in de middenfase een andere functie te zoeken of te accepteren en welke belemmeringen men precies ervaart.

Sociale steun en werkbetrokkenheid

Tenslotte nog enkele opmerkingen over de "*moderatoren*", *sociale steun van de chef, partner en werkbetrokkenheid*. Wat betreft de verwachte stressreducerende invloed die volgens de literatuur van sociale steun van de chef zou moeten uitgaan, bleek dat deze in de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar alleen ten opzichte van relatieve deprivatie aangetroffen werd. Sociale steun van de chef ging echter niet gepaard met minder klachten of met méér werksatisfactie. Moderator effecten ontbraken bij de middengroep geheel. In de jongste groep bleek sociale steun van de chef daarentegen niet alleen gepaard te gaan met minder relatieve deprivatie, maar ook met minder psychische klachten en met méér werksatisfactie. Daarnaast had steun van de chef bij de jongeren ook een soort bufferende invloed op het ontstaan van klachten en geringere werksatisfactie tengevolge van relatieve deprivatie. Gunstige effecten zoals bij de jongste groep werden waargenomen, zijn in overeenstemming met een aantal bevindingen in eerdere studies (cf. Abdel Halim, 1982; Constable & Russell, 1986; Kirmeyer & Dougherty, 1988; Marcelissen, 1987). In de oudste groep was daarentegen geen enkele duidelijke directe relatie meer vast te stellen tussen enerzijds steun van de chef en anderzijds relatieve deprivatie en klachten. Bovendien bleek in deze oudste groep dat de mensen die véél steun van de chef waarnamen, een hogere kans op klachten en een grotere daling in werksatisfactie rapporteerden in relatie tot relatieve deprivatie dan mensen die relatief weinig steun rapporteerden. Er zijn blijkbaar verscheidene processen in de werksituatie, mogelijk met leeftijd samenhangend, die mede bepalen of de chef steun kan geven, of dat sociale steun ook inderdaad als zodanig wordt opgevat. De perceptie van sociale steun van de chef leidt dus zeker niet zonder meer tot minder psychische klachten of tot méér werksatisfactie. Dit is in overeenstemming met hetgeen onder meer Buunk, Janssen en VanYperen (1988) vonden. Meer empirisch onderzoek naar de sociale processen in de werksituatie, rekening houdende met de aard van de concrete werksituatie is dan ook van groot belang om deze ogenschijnlijk tegenstrijdige bevindingen beter te kunnen verklaren (cf. Buunk, 1990).

Het gebrek aan moderator- en directe effecten in de middengroep lijkt op het eerste gezicht niet te wijten aan de kwaliteit van deze vragenlijst. Immers in de andere leeftijdsgroepen werden wel effecten gevonden. Bovendien blijkt de vragenlijst die ontleend is aan de VOS (Reiche & Dijkhuizen, 1976), vrij goede psychometrische eigenschappen te hebben. Ook inhoudelijk gezien, lijkt zij betrekking te hebben op de meeste wezenlijke elementen van sociale steun, zoals de bereidheid om iets voor de persoon te doen, te praten, en open te staan (luisteren) voor de problemen van de persoon, indien dit nodig is.

De bovengenoemde conclusies zijn grosso modo ook van toepassing op de resultaten met betrekking tot *sociale steun van de partner*. Ook ten aanzien van deze vorm van sociale steun werden in de middengroep (voor beide operationalisering) geen effecten vastgesteld, uitgezonderd een beperkt moderator effect van gepercipieerde hulpbereidheid. De middengroep verschilde ook hier in veel gevallen van de andere leeftijdsgroe-

pen. Vooral opvallend was dat in de oudste groep sociale steun consistent een averechtse modererende invloed bleek te hebben ten opzichte van wrok en depressie, terwijl er in de jongste groep in veel gevallen sprake was van gunstige effecten. De middengroep zit er dus een beetje tussen in. Soms werd geen samenhang gevonden en soms een beperkt moderator effect. Blijkbaar is er toch een proces gaande dat gepaard gaat met veranderingen in de aard van de relatie tussen de partners in verschillende leeftijdsgroepen. De verschillende effecten zouden echter ook te wijten kunnen zijn aan generatieverschillen, een cohort effect dus. Een mogelijke verklaring voor het feit dat veel steun van de partner in de oudste groep tot méér klachten aanleiding lijkt te geven, is mogelijk dat deze groep het idee kan hebben gefaald te hebben, en weinig mogelijkheden ziet om iets aan het loopbaanperspectief te veranderen. Relatieve deprivatie in de loopbaan kan dan, naarmate men een betere verhouding heeft met de partner of meer steun ontvangt, schuldgevoelens, bezorgdheid of onzekerheid met zich meebrengen, hetgeen kan leiden tot meer spanningen en psychische klachten. Deze verklaringen zijn echter speculatief. Zoals reeds werd opgemerkt is er helaas nog weinig bekend over de processen die een rol spelen met betrekking tot de effecten van sociale steun (cf. Buunk, 1990), zodat het ook hier niet goed mogelijk is om een goede theoretisch onderbouwde verklaring te geven van deze bevindingen.

Werkbetrokkenheid tenslotte werd in deze studie opgevat als een persoonseigenschap die een modererende (bufferende) werking zou kunnen hebben op het ontstaan van klachten en een afnemende tevredenheid met het werk, in relatie tot de perceptie van relatieve deprivatie. In eerdere studies werden reeds positieve samenhangen gevonden tussen werkbetrokkenheid en werksatisfactie en er waren aanwijzingen dat werkbetrokkenheid het ontstaan van klachten zou kunnen modereren. Verdere aanleiding voor de aanname dat werkbetrokkenheid een modererende invloed zou kunnen hebben, was de gerapporteerde gunstige invloed die het persoonskenmerk 'hardiness' zou hebben op het ontstaan van klachten (cf. Kobassa, 1982). Hardiness, een begrip dat nauw samenhangt met werkbetrokkenheid bleek bij hoger opgeleiden, zoals advocaten, succesvol met stressreductie in verband gebracht te kunnen worden. Uit het onderhavige onderzoek bleek dat de werkbetrokkenheid stabiel was over de verschillende leeftijdsgroepen en in een aantal gevallen een stressmodererende invloed had. Alleen in (juist weer) de middelste leeftijdsgroep ontbrak dit effect zowel ten aanzien van wrokgevoelens als bij werksatisfactie. Ook hiervoor is nog steeds geen bevredigende verklaring gevonden. De enige (speculatieve) verklaring is geen inhoudelijke verklaring. Het zou zo kunnen zijn dat, vanwege het feit dat in de middengroep de relaties tussen relatieve deprivatie en de bestudeerde stressreacties zo sterk zijn, werkbetrokkenheid (en dit speelt mogelijk ook bij sociale steun een rol) er weinig toe doet.

5.3.3 Enkele laatste opmerkingen over de onderzoeksbenadering

De opsplitsing in drie leeftijdsgroepen: Een zinvol uitgangspunt?

Een eerste punt van discussie ten aanzien van de onderzoeksbenadering betreft de vraag of het zinvol was om de ontwikkelingen en problemen die veelal in verband worden gebracht met de middenfase van de loopbaan aan een bepaalde leeftijdperiode te relateren.

De meeste modellen, zo leert de literatuur, gaan ervan uit dat loopbaanfasen globaal aan leeftijd gerelateerd zijn, zo ook de middenfase van de loopbaan. Ook de belangrijkste recente onderzoeken op dit gebied (Hunt & Collins, 1983; Gerrichhauzen, 1989) hebben een dergelijke leeftijdsafbakening als uitgangspunt voor hun studie gekozen. Uit het literatuuroverzicht in hoofdstuk één werd echter ook duidelijk dat lang niet iedereen dezelfde leeftijdsgrenzen hanteert, terwijl weer anderen zoals Hall (1986) voorstellen om de midcarrière ervaringen voor de meeste mensen los te koppelen van leeftijd. Munnichs (1987) wijst op de vele individuele verschillen die er mogelijk zijn ten opzichte van midleven ervaringen, en maant eveneens tot voorzichtigheid bij het relateren van de middenfase aan een bepaalde leeftijdperiode. Deze twijfels ten opzichte van de "klassieke" (misschien verouderde) opvattingen van bijvoorbeeld (Levinson, 1969) en hetgeen de meeste modellen impliceren, sluit in zekere zin ook aan bij de ontwikkelingen van de afgelopen tien jaar. In de laatste jaren is immers een trend ontstaan om loopbanen en loopbaanproblemen steeds meer te individualiseren. Zie hiervoor ook de beschouwingen over het steeds meer aan populariteit winnende "Human resources denken" (cf. Kluytmans & Hanké, 1990). In toenemende mate worden, zeker voor hoger opgeleiden, individuele afspraken gemaakt over de mogelijkheden die men binnen de organisatie heeft, en in een aantal gevallen worden zelfs complete individuele loopbaanplannen opgesteld. Daarnaast is er een ontwikkeling gaande om beloningen of promoties steeds meer plaats te laten vinden op basis van prestaties, in plaats van op basis van anciënniteit, en ook de toegenomen flexibilisering en de verdere uitbouw van het projectmanagement, leiden tot steeds meer afwijkingen van de traditionele loopbaan. Maar bekend is ook dat veel van deze ontwikkelingen pas vrij recent op grotere schaal van toepassing zijn, en lang nog niet overal een rol spelen. Het was dan ook niet zeker of deze ontwikkelingen reeds een dermate grote invloed zouden hebben op de beleving van werk en loopbaan van de respondenten in deze studie, om a priori de relatie met leeftijd volledig los te laten. Bovendien zijn er allerlei zaken niet veranderd in de loop der jaren, die van invloed zijn op de werkbeleving. De meeste arbeidsorganisaties (hoewel wat platter) worden net als vroeger gekenmerkt door een pyramidale structuur met een bottleneck bij de hogere functies. Er zijn nog steeds maar beperkte doorstroom- en groeimogelijkheden voor de meeste mensen rond het veertigste en ouder. Het vooruit komen, het maken van promotie, maar ook zelfontplooiing speelt bij individuen nog steeds een belangrijke rol. En ook sociale vergelijkingsprocessen en de hiermee samenhangende onderlinge concurrentie lijken (misschien zelfs in toenemende mate) nog deel uit te maken van werkbeleving van velen. En aangezien ook de recente studies van Gerrichhauzen (1989) en Hunt en Collins (1983) in onvoldoende mate uitsluitsel gaven over de (empirische) kwestie van de leeftijdsgebondenheid van de middenloopbaan-ervaringen, leek het zinvol om dit punt nader te onderzoeken.

De vraag was daarom of een bepaalde leeftijdsgroep, waarvan de meeste auteurs aannemen dat deze representatief zou zijn voor de "middenfase van de loopbaan" (36 tot en met 45 jaar), zich zodanig van twee aangrenzende leeftijdsgroepen zou onderscheiden qua werkbeleving, dat er gesproken zou kunnen worden van een *globaal* aan leeftijdgebonden problematiek. De *resultaten* bleken uiteindelijk de auteurs in het gelijk te stellen die sceptisch stonden tegenover een *algemene* koppeling van de genoemde midcarrière ervaringen aan een bepaalde leeftijdsfase (in dit geval 36 tot en met 45 jaar). Hoewel

zeker een aantal aspecten van de werkbeleving aan leeftijd gerelateerd bleek te zijn, werden te weinig systematische verschillen in werkbeleving tussen de drie onderscheiden leeftijdsgroepen gevonden, om te kunnen stellen dat tussen het 36e en 45e levensjaar in het algemeen sprake is van een typische (midden)loopbaanproblematiek. Vervolgonderzoek zou zich dan ook meer dienen te richten op het, los van leeftijd, lokaliseren en bestuderen van groepen mensen met bovengeschetste problemen, en op de vraag wat men zoal aan deze problemen kan doen.

Andere knelpunten met de cross sectionele opzet

Een knelpunt van cross sectioneel onderzoek, zo ook het onderhavige, blijft dat het veel minder goed mogelijk is om de *ontwikkelingen* die mensen doormaken tijdens hun loopbaan te bestuderen dan met een longitudinale studie. Dit probleem was echter praktisch niet oplosbaar. Het is welhaast onuitvoerbaar om een grote groep mensen gedurende de lange tijd (30 jaar) te volgen, zowel om financiële redenen als om redenen van tijd die men hiervoor nodig heeft (nog afgezien van ethische redenen). De kans op uitval van respondenten is bij een langdurig onderzoek bovendien erg groot, en er vinden dermate veel gebeurtenissen plaats dat het ook met een dergelijk onderzoek moeilijk zal zijn om aan te geven wat precies de oorzaken en gevolgen zijn van ontwikkelingen, problemen en klachten die zich in de loopbaan hebben voorgedaan. Om inzicht te krijgen in de beleving van de beroepsloopbaan van hoger opgeleiden mannen, en meer specifiek de vraag te beantwoorden of men de "middenfase" van de loopbaan anders beleeft dan andere "fasen", was deze aanpak de enig haalbare.

De werkwijze

Een ander probleem, dat in het bovenstaande reeds kort werd aangestipt, is dat de gehanteerde vragenlijst methode achteraf gezien misschien te ongevoelig is geweest, vooral voor de detectie van stressreacties als psychische en psychosomatische klachten. Gerrichhauzen (1989) gaf reeds aan dat vragenlijsten mogelijk minder uitnodigen om over het persoonlijke wel en wee te rapporteren bij de onderhavige categorie respondenten. Vragenlijsten bieden enerzijds de mogelijkheid om anoniem te reageren, waardoor dit probleem minder groot lijkt te zijn. Anderzijds is bekend dat soms pas na doorvragen mensen bereid zijn om toe te geven dat ze problemen ervaren. Gerrichhauzen (1989) vond grotendeels met dezelfde onderzoeksmethode eveneens vrij weinig stressreacties, maar ook Hunt en Collins (1983) rapporteerden met hun multi-trait, multi-method benadering enkel bij een kleine groep respondenten langdurige en ernstige stressreacties.

Een andere reden voor het nauwelijks vinden van stressreacties in de drie leeftijdsgroepen met de gebruikte werkwijze is misschien, dat de meeste problemen een tijdelijk karakter hebben. Hierdoor is de kans beperkt, dat men bij een eenmalige afname van de vragen iemand treft in een "probleemperiode", zodat er gemiddeld genomen een onderschatting van de stressreacties kan optreden. Dit geldt echter voor alle drie de leeftijdsgroepen. Het langdurig volgen van respondenten zou optimaler zijn, maar dat was nogmaals niet te realiseren. Een andere reden voor het vinden van weinig klachten is dat indien mensen gedurende een langere periode in lichte mate klachten ervaren, er in zekere zin een gewenning kan plaatsvinden, ook hierdoor kan een onderschatting optreden.

Schaufeli (1988) wijst op een aantal andere beperkingen die onderzoek op basis van uitsluitend vragenlijsten met zich meebrengt (constructen die niet voldoende zuiver gemeten worden, de beantwoording van de vragen die buiten de controle van de onderzoeker valt etc.). Een mogelijkheid zou zijn geweest om de data via interviews te verzamelen. Aan deze methode kleven echter weer andere bezwaren, zoals een slechtere vergelijkbaarheid van de resultaten tussen (groepen) respondenten, men kan veelal minder aspecten belichten en het kost veel meer tijd en geld.

Een volgend aandachtspunt is dat het beter geweest zou zijn om over een veel *grotere steekproef* te beschikken. Waarschijnlijk zouden méér interessante subgroepen onderscheiden kunnen worden die dan groot genoeg zouden zijn om er uitspraken over te kunnen doen. Interactie effecten met opleiding en sector werden in deze studie weliswaar nagenoeg niet aangetoond, maar de kans bestaat dat dit mede een gevolg was van de vaak erg kleine aantallen respondenten, per "cel". Ook zouden in het geval van een grotere steekproef waarschijnlijk méér gevonden verschillen tussen de leeftijdsgroepen significant zijn geweest, bijvoorbeeld bij relatieve deprivatie, waar de verschillen tussen de drie leeftijdsgroepen beslist niet klein waren, maar net niet voldoende groot om significant te zijn. Ook wat betreft de samenhangen tussen variabelen zouden meer verschillen tussen groepen significant zijn geweest. Vooral voor wat betreft de toets van verschillen tussen correlaties (middels Fischers' Zr transformatie) geldt dat hij niet alleen zeer streng is, maar ook erg gevoelig voor steekproefgrootte.

Tenslotte is een punt dat aandacht verdient, het feit dat onderzoek naar middenloopbaanproblematiek, zo ook deze studie vrij sterk gericht is op de aanwezigheid en de verklaring van allerlei stressreacties als psychische en psychosomatische klachten. De beroepsbevolking wordt echter gemiddeld ouder; de vraag naar hoger opgeleiden neemt toe; en het wordt steeds belangrijker dat men ook op oudere leeftijd hoge prestaties levert, flexibel is en breed inzetbaar. Daarom zouden de verbanden tussen de bovengenoemde variabelen (zoals bezorgdheid om veranderingen in de werkrol en loopbaanperspectieven, relatieve deprivatie en satisfactie) ook gerelateerd moeten worden aan maten van prestaties, inzetbaarheid en flexibiliteit. Literatuur over werkbeleving (satisfactie en verwante begrippen) laat ook zien dat relaties met motivatie en prestatie voor de hand liggen (cf. Thierry, 1988). Dit zou een zinvolle verdieping en een aanvulling van inzichten kunnen geven met betrekking tot de loopbaanproblemen, en méér aanknopingspunten kunnen opleveren voor beleid.

5.4 IMPLICATIES VOOR BELEID

Het gaat buiten het bestek van deze studie om verregaande conclusies te trekken over een te voeren (loopbaan)beleid, teneinde de gesignaleerde knelpunten het hoofd te bieden en mogelijke problemen op dit vlak te voorkomen. Daarvoor was deze studie te globaal en verschillen de specifieke werksettings in concreto waarschijnlijk teveel. Daarom zullen, aan de hand van de gevonden resultaten, enkele algemene opmerkingen geplaatst worden over de betekenis van de gevonden problemen in verband met recente maatschappelijke- en organisationele ontwikkelingen.

De problematiek van de "middenloopbaanfase" was twintig jaar geleden actueel (cf. Levinson, 1969), maar is dit nu nog (cf. Gerrichhauzen, 1989). Opvallend is echter dat

een aantal problemen niet uitsluitend de groep hoger opgeleiden van 36 tot en met 45 jaar betreft. Uit deze studie kwam naar voren dat ook een belangrijk deel van de respondenten ouder dan 45 jaar dergelijke problemen ervaart. De resultaten wijzen immers uit dat behalve de leeftijdsgroep van 36 tot en met 45 jaar, ook de oudere groep zich meer zorgen maakt om de afnemende loopbaanperspectieven dan jongeren. Verder werd duidelijk dat de categorie boven de 36 jaar duidelijke méér vluchtgedrag vertoont als het gaat om de hantering van tegenslagen in de loopbaan, en dat men steeds minder mogelijkheden lijkt te zien om probleemgericht met dergelijke zaken om te gaan naarmate men ouder wordt. Ook de intentie om zowel intern als extern een andere baan te zoeken, indien men minder tevreden is met het werk of zich tekort gedaan voelt neemt sterk af na het 45e levensjaar. Tenslotte geeft 20% tot 38% van de respondenten van 36 tot en met 45 jaar aan zich min of meer relatief gedeprimeerd te voelen. Een vervelend vooruitzicht, zeker gezien het feit dat deze laatste groep nog sterke loopbaanwensen heeft (cf. Hunt & Collins, 1983).

Uit de onderhavige studie blijkt weliswaar dat deze situatie bij de meeste mensen niet tot langdurige en ernstige psychische of psychosomatische klachten leidt, maar het lijkt wel aannemelijk dat de geschetste omstandigheden ertoe zou kunnen leiden dat motivatie, prestaties en inzetbaarheid na verloop van tijd drastisch afnemen, een situatie die niet wenselijk is en ook niet nodig. Pelz en Andrews (1966) tonen in hun studie uit de jaren '60 reeds aan dat mensen ook in latere fasen van hun loopbaan nog prestatie-pieken kunnen hebben. En ook uit de bewoordingen van Boerlijst en Aite Peña (1989) valt heel duidelijk af te leiden dat er voldoende evidentie is om aan te nemen dat oudere werknemers in principe goed in staat zijn om op hoog niveau te functioneren in organisaties. Zij waarschuwen dan ook voor het te vroeg afschrijven van ouderen. Oudere medewerkers zijn mogelijk niet steeds helemaal up to date, of hebben bijvoorbeeld een wat minder goed "short term" geheugen, maar zij kunnen dergelijke beperkingen vaak compenseren door veel ervaring en een brede kennis over hun vakgebied. Het is dus zaak om, te beginnen bij de middenfase, deze mensen actief en flexibel te houden, en ervoor te zorgen dat het werk een uitdaging blijft, ook al is er verder niet veel ruimte meer voor verticale groei. We zien verder echter dat voor een steeds grotere groep sprake is van toekomstonzekerheid (flexibilisering en afslankingen zijn aan de orde van de dag). Mensen die niet meer "goed" voldoen (vaak de wat ouderen), worden regelmatig via de WAO uit de organisatie gesluisd, of zullen wellicht moeten gaan nemen met werk beneden hun niveau. Daarnaast zijn er voor mensen rond de veertig in de meeste gevallen nog maar beperkte ontwikkelings- en herplaatsingsmogelijkheden. Aan de kant van het individu echter spelen zaken als het vooruit komen, het maken van promotie, maar ook zelfontplooiing nog steeds een belangrijke rol, en gezien de steeds hogere opleidingen die mensen tegenwoordig genieten, neemt deze behoefte ook op latere leeftijd eerder toe dan af.

Om ervoor te zorgen dat het werk voor de mensen ook in de tweede helft van hun loopbaan aantrekkelijk en uitdagend blijft en er mogelijkheden blijven voor ontwikkeling en groei, kan concreet gedacht worden aan functieverbreding, begeleidingsrollen (mentoring), horizontale jobrotatie, en verdere opleidingen. Bij dit laatste gaat het vooral om de kennis van nieuwe ontwikkelingen op het vakgebied of een aangrenzend vakgebied waarbij centraal staat dat men kan beoordelen hoe nieuwe ontwikkelingen toegepast kunnen

worden (cf. Hall, 1976; 1986). Op het individuele vlak kan verder gedacht worden aan voorlichting ten aanzien van de ontwikkelingen die zich in deze periode van de loopbaan kunnen voordoen. Ook middels loopbaan-gesprekken en het presenteren van mogelijkheden die in de organisatie aanwezig zijn (job posting) kunnen mensen gestimuleerd worden om te anticiperen op de perspectieven die zich halverwege de loopbaan nog kunnen aandienen.

Wat betreft de bedrijfscultuur lijkt het belangrijk om de verticale mobiliteit wat minder centraal te stellen. Dit kan onder meer door het meer belonen en stimuleren van andere zaken zoals horizontale functieverandering, 'mentoring', of uitbreiding van de functie. De waardering (ook in financiële zin) van deze zaken brengt mogelijk een proces op gang waarbinnen deze alternatieven serieuzer genomen gaan worden. Om te komen tot een effectiever loopbaanbeleid, dient tenslotte nog veel onderzoek verricht te worden. Gezien de toenemende afhankelijkheid van organisaties, van kennis en kunde van werknemers (cf. Kluytmans & Hancké, 1990; Van Sluys, Den Hertog & Van Assen, 1991) lijkt verder onderzoek naar bijvoorbeeld de relatie tussen *enerzijds* functiekenmerken, kennisopbouw en ervaring die mensen in verschillende loopbaanstappen opdoen, en *anderzijds* motivatie, performance en inzetbaarheid op latere leeftijd van groot belang.

Modern organisations show an increasing concern with regard to individual careers, career development and human resources programs (cf. Boerlijst & Aite Peña, 1989). This trend is stimulated by the increasingly high demands that are made upon organisations and their human resources by markets these days. Human resources management although, implicates a proper tuning of on the one hand, organisational needs and opportunities and on the other, individual talents and needs. The fact that this tuning often does not work out satisfactorily, can be inferred from the many problems that are known to occur during peoples careers, like the reality shock and the syndrome of unused potential at the beginning of ones career; burnout, obsolescence and tenure during midcareer, and pre-retirement problems at the end of ones career (cf. Hall, 1976; Schein, 1978). In order to reduce these problems, there is a need for knowledge about the processes and developments that people experience during the stages of their career.

In view of the latter, this study will focus on one of the major gaps in organisational career literature, the stage of midcareer. With regard to this stage, many authors highlight issues like the experience of decreasing career opportunities, existential problems, stress reactions and the like. Despite the extensive literature on this topic, there is only limited empirical evidence for the proposition that midcareer is a particularly problematic phase (cf. Gill, Coppard & Lowther, 1983). The main goal of this study therefore, was to contribute to a more theoretical understanding of the problems of midcareer, and the elaboration of the empirical knowledge on this issue.

The introduction of this book presents several factors that may be salient for a better conception of the occurrence of stress reactions during midcareer. It was argued that especially the concept of relative deprivation would provide a comprehensive explanation for the occurrence of the abovementioned stress effects in midcareer. In addition, several factors like social support, work commitment and coping were suggested to provide possible explanations for the fact that only a minority of the midcareer subjects seemed to experience severe stress effects during midcareer, according to the recent studies of Hunt and Collins (1983) and Gerrichhauzen (1989). Moreover it was concluded that only a multi-theoretical approach would suffice to understand this issue, and that a model had to be designed wherein these factors were related to one another. But in consideration of the conceptual problems that were expected to arise, when integrating these factors into one model, it was decided to develop only a descriptive model, and to continue the research on the basis of submodels.

In the following a review of the book is presented. Two issues guided our empirical research: a) the issue that people during midcareer might actually differ from adjacent career stages, with respect to the experience of several facets of work and career, b) the obtainment of a more comprehensive understanding of the relationships between the factors that contribute to the (low) occurrence of stress effects, particularly in midcareer.

Chapter 1

The issue of midcareer cannot be adequately studied without first paying attention to two core concepts of this subject: career and career stage. It was concluded that most definitions embody two elements: 1) a relationship between the individual and organisation, and 2) a time perspective. In line with Arthur, Hall and Lawrence (1989) it was decided to define the concept "career" as: a reflection of both the relationship between individual and organisation, and the development of this relationship in the course of time. Further, a model was presented that integrated several age-related career stage models into one comprehensive model (cf. Hall, 1976). It was, however, argued that only a global relationship between career stages and age would be plausible. Finally, a review of the literature led to several conclusions. First it was found that several authors suggest that quite a number of the people in midcareer experience changes in their perception of work and career. Some illustrations of the latter are: a clash between career expectations and reality, concern with becoming obsolete, decreasing career opportunities and changes in the work role identity. Experiences like these were considered to be salient determinants of stress effects in midcareer. Although these notions were feasible, little evidence existed to support them. In addition, two recent studies showed that contrary to initial expectations, only a minority of midcareer men seemed to report substantial stress effects. These findings raised the point that moderating and mediating factors like social support and coping would possibly play an important role with respect to the actually perceived stress level. From the literature it was also inferred that most studies were carried out in small and non-representative samples, primarily restricted to specific occupations. Consequently it seemed appropriate for the present study to select a widespread sample of professionals instead of representatives of a specific profession (again). On the other hand a decision was made to narrow the sample to highly educated *men*. This decision was inevitable because substantial differences between careers of men and women exist (in the Netherlands), and only a relative small number of highly educated women in the age of 45 is still in duty on a full-time basis.

Finally it was argued that, although age would not serve as an ideal standard to define career stages, the alternative proposition that the assumed typical midcareer experiences were largely *unrelated* to age, had yet to be confirmed. Therefore it was decided to compare a sample of highly educated men in "midcareer" with men in adjacent age groups, with respect to several work/career-related experiences. Because most authors localize midcareer approximately between the age of 35 and 45, it seemed particularly interesting to find out whether highly educated men in this age group (in this study the age interval from 36 up to and including 45 was selected) indeed experience work and career differently compared with two adjacent age groups, respectively in the age intervals from 26 up to and including 35 and 46 up to and including 55.

Chapter 2

Following some introductory remarks, a research model was specified which embodied the most important factors that were proposed to be related to the occurrence of stress reactions during midcareer. These factors were classified in several groups: a) stressors: such as relative deprivation and midcareer concerns, b) moderating variables,

including social support and work commitment, c) coping efforts and d) stress effects. Moreover a brief literature study concerning each of these factors was presented, that eventually yielded the specification of several partial models.

First, attention was paid to the concept of relative deprivation. From the literature it was inferred that eight different but partially overlapping preconditions, distinguished in the models of Crosby (1984) and Folger (1986), all constituted aspects of the same underlying latent construct, and would contribute to the perception of relative deprivation. In addition it was argued that the latter preconditions of relative deprivation mirror several core issues in midcareer (like social comparison, aspiration gaps, diminishing future (career) opportunities and so forth). Also, it was argued that relative deprivation would provide an comprehensive explanation with respect to the occurrence of stress effects in midcareer.

Moreover attention was paid to the finding that only a minority of the people in midcareer seemed to experience severe stress effects. It was discussed that social support (from one's supervisor and partner) and work commitment were (especially in the case of the present issue) important resistance factors that buffer the impact of stressors, like relative deprivation, on stress effects. Also a healthy direct effect was supposed to accompany social support and (to a lesser extent) work commitment. But research evidence also yielded contradictory results. Moreover it was suggested that social processes (not further specified) were at work here, through which social support affects psychological health, and that the influence of these social processes would be complicated by specific characteristics of the situation. It was suggested to explore the effects of social support and work commitment with respect to relative deprivation and stress effects, particularly focussing on midcareer men.

An additional factor that was proposed to influence the occurrence of stress (in midcareer) concerns coping. Coping efforts somehow seemed, according to the literature, to mediate the relationships between a specific stressor and stress effects. A distinction was proposed between three global coping strategies: problem-focussed action, reconsideration, and flight behaviour, but it was also stated that these strategies must be conceived as conceptual categorisations of a variety of situation-specific coping efforts. They are not conceived as traits in the present study. Although empirical evidence is (again) quite inconclusive, problem-focussed efforts, and to a lesser extent reconsideration, were expected to have somewhat more beneficial effects upon stressors and stress effects compared to flight behaviour. But it is almost impossible to draw general conclusions across situations. The specific actions that are taken and the outcomes of these efforts, will depend on a complex transaction between individuals and characteristics of the situation. Therefore this subject had to be explored in more detail, pertaining to a specific core issue in this study: the perception of a discrepancy between career expectations and reality, but also with respect to the occurrence of relative deprivation and stress effects. One underlying notion was, that while becoming older, opportunities to react in a problem-focussed way will decrease, and especially reconsideration of the situation will become an important and effective way of coping during midcareer.

A final consequence of relative deprivation, considered here, concerns turnover. The literature suggests that this relationship will become weaker when age increases. The latter is probably a function of the perception of diminishing opportunities (at least in the

Netherlands) to find another job, and the increasing risks of losing attainments. At the same time it was proposed that, in both respects, the intention to leave would differ from internal job turnover. With regard to the issue of midcareer, attention was paid to the relationships between turnover, relative deprivation, work satisfaction and age. Finally, the research questions were presented.

Chapter 3

In this chapter respectively the procedure, sample, and the operationalisation of the concepts were presented, followed by some psychometric results and comparisons with two other samples. The sample was randomly selected from all highly educated employed men about evenly divided between 26 and 55 years of age, who were part of a large set of individuals representative for the Dutch adult population as a whole. Initially 415 highly educated men in the ages between 26 and 55 were contacted. The final sample consisted of 248 respondents (that finally met the criteria, filled out the forms correctly and so forth). The number of respondents in the three age groups were respectively; age 26-35 $n=97$; age 36-45, $n=85$; and age 46-55, $n=66$. The respondents proved to be equally distributed over the age groups with respect to education and occupational sector. The results concerning the psychometric analyses showed that the newly developed scales met the criteria pertaining to internal consistency and construct validity. The already existing scales also proved to be sufficiently reliable. Finally, the results with respect to the comparisons with two other samples, supported the impression that our sample was representative for highly educated men in The Netherlands.

Chapter 4

The results of two types of analyses were presented in this chapter. With respect to each of the variables of the research model, subsequently the results were discussed concerning: a) differences between age, group averages; reflecting the extent to which the midcareer group differs from adjacent age groups with respect to the experience of the abovementioned aspects of work and career, and b) relationships between the variables pertaining to the occurrence of stress reactions. In addition, the latter were also compared between the age groups, because of the specific expectations that were proposed in this respect. In the following, the most important results will be summarized.

The results demonstrated that highly educated men in the ages from 36 up to and including 45 were more concerned with respect to their work role identity and decreased career opportunities compared to the youngest group, but the oldest group proved to be at least as much concerned as the "middle age" group. This "middle age" group also didn't show more stress effects compared to the adjacent age groups. The career concerns were in general, as expected, clearly related to stress effects in the "middle age" group, but they failed to be much stronger compared to the adjacent age groups. Furthermore it was found that at least 20% of the "middle aged" men experienced relative deprivation. At first sight this seemed to be notably more than the reported 9% and 7% in the younger and older group. But one-way analysis of variance showed that these differences were not substantial enough to be significant. It appeared that relative deprivation was a major determinant of (particularly work-related) stress effects with

respect to the highly educated men in the ages from 36 up to and including 45. To a slightly lesser extent this was also true for the youngest age group. In the oldest group these relationships were substantially weaker. Relative deprivation, however, was definitely more strongly related to work satisfaction in the "middle age" group compared to the other two age groups. Also, relative deprivation proved to be more strongly related to the stress effects compared to the previously mentioned career concerns. In sum, relative deprivation, although not an exclusive phenomenon for the middle age group, offered an important contribution with respect to the explanation of stress effects pertaining to highly educated men in the ages from 36 up to and including 45.

Perceived social support from one's supervisor and partner, relational interaction satisfaction, and also work commitment (the moderating variables in our descriptive research model) were not differently experienced by the three age groups. It was also found that social support from one's supervisor, relational interaction satisfaction and work commitment did not play any (substantial) moderating role whatsoever in the "middle age" group. In line with these findings, no direct effects were found in the "middle age" group. An exception concerned the negative relationship between support from one's supervisor and relative deprivation. The results were by and large in contrast with the findings in the adjacent age groups. In the youngest group, we found several positive moderating and direct effects, and to our surprise we found several reversed moderating effects in the oldest group, with respect to the relationship between relative deprivation and stress effects. Only perceived helpfulness from the partner showed limited positive moderating effects in the "middle age" group, while work commitment only seemed to moderate the relationship between relative deprivation and depression. Positive direct effects from social support were mainly found in the youngest group.

Turning to the issue of coping, several differences between the age groups were registered. Problem-focussed efforts, with respect to career misfortunes, seemed to decrease in the course of ageing. This decrease in problem-focussed effects was particularly evident in the oldest age group. Flight behaviour, on the contrary, seemed to increase at the age of 36 up to and including 45. The oldest group reported on the average about the same amount of flight behaviour as the "middle age" group. This suggests that older highly educated men seem to perceive somewhat less opportunities to solve career-related problems in a problem-focussed, action-oriented way compared to the youngest group. This effect seemed to be accompanied by an increase in flight behaviour. Concerning the effectiveness of the coping strategies, the results are difficult to summarize. A somewhat inconclusive pattern of relationships was registered, more or less randomly spread across the three age groups. But, to the extent that significant results were found, an increase in problem-focussed coping seemed to reduce relative deprivation and stress effects (or vice versa), while an increase in flight behaviour was frequently found to increase the experience of relative deprivation and stress effects (or vice versa). Finally, most of these relationships were found in the oldest group. With respect to the "middle age" group only very few clear relationships were found.

The intention to leave the company clearly diminishes when people get older. Differences were found between the three age groups. This effect was also found pertaining to the intention to look out for another job within the organisation (internal turnover intention). But in this respect, the youngest group and the "middle age" group did not

vary significantly. It was suggested that (among others) a decrease in opportunities and increasing risks for the loss of attainment, contribute to the registered decrease of turnover intention. In addition the results showed that relative deprivation and work satisfaction were related to turnover intention, but this pattern of relationships varied between the age groups. The youngest group seemed to be stimulated to leave the company when perceiving relative deprivation, and in case work satisfaction decreased. But these variables did not increase their intention to change jobs within the organisation. In the "middle age" group, however, both with respect to relative deprivation and work satisfaction clear relationships were found concerning intentions to leave the company and to look out for another job within the organisation. In the oldest group only relative deprivation stimulated highly educated men to change jobs, and only within the company.

Chapter 5

A first aim of this chapter was to integrate the many results. For this, first all outcomes were summarized concerning the issue if the age group from 36 up to and including 45 differed substantially from the two adjacent age groups pertaining to the perception of several aspects of work and career. It was concluded that in several respects expectations with respect to differences between the "middle aged" men and alternately the younger and the older men were confirmed. The "middle age" group did however not differ systematically enough from both adjacent age groups, to determine whether a typical midcareer stage exists somewhere between the age of 36 up to and including 45, that is characterized by the presence of typical (midcareer) issues, like stress effects, relative deprivation, career concerns and so forth. This does, however, not implicate that during "middle age" no problems exist. A substantial number of the respondents proved to be concerned with decreasing career opportunities, and at least about 20% of the highly educated men report relative deprivation. In addition we found an increase in flight behaviour around the onset of "middle age".

With respect to the question concerning the relationships between the factors that were supposed to contribute to the understanding of the occurrence of stress effects (particularly during mid-career), the following conclusions can be drawn: Relative deprivation and, to a lesser extent, career concerns proved to be related to stress effects. These relationships were, however, not specific for the "middle age" group, except for the relationship between relative deprivation and work satisfaction. The results concerning social support and work commitment, however, were remarkable. Hardly any salient stress buffering and direct effects were found in the "middle age" group. The same conclusions can be drawn with respect to coping. Although in the age group from 36 up to and including 45, both problem-focussed efforts and reconsideration proved to be the most prevailing strategies (more than flight behaviour), this was no sufficient explanation for the absence of stress effects in this "middle age" group, taking into consideration the few significant relationships that were registered between coping strategies, relative deprivation and stress effects.

Finally the theoretical starting points, the procedure and method were critically reviewed. Especially the conceptualization of relative deprivation and the usefulness of this concept with respect to the issue at present were evaluated positively. This same conclusion was found appropriate with respect to the conceptualization of coping.

Although the first result were very promising, further research is needed to validate these constructs. More puzzling was the absence of direct and moderating effects from social support and work commitment in relation to relative deprivation and stress effects in the "middle age" group. And although many of the effects registered in the adjacent age groups were interesting and surprising, a proper explanation for this is lacking. Thus, more research is needed in this respect. This conclusion can also be drawn pertaining to coping. The fact that previous studies reported comparable results, may be somewhat comforting, but may not be an excuse for omitting to search for a better approach. In addition, some critical remarks were made pertaining to the cross-sectional approach. But at the same time it was argued that is extremely difficult to realize a longitudinal project which covers a relevant period (20 or 30 years). Finally, some advice was given concerning the career issues of the older employees. In line with recent HRM views it was stressed that one should use the existing means to prevent that employees in the second part of their careers become obsolete and loose their flexibility and motivation to work.

- Abdel-Halim, A.A. (1982). Social support and managerial affective responses to job stress. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 281-295.
- Alain, M.A. (1985). An empirical validation of relative deprivation. *Human Relations*, 38, 739-749.
- Anderson, S.A., Russell, C.S. & Schum, W.R. (1983). Perceived marital quality and family life-cycle categories: A further analysis. *Journal of Marriage and the Family*, 45, 127-139.
- Arthur, M.B., Hall, D.T. & Lawrence, B.S. (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Atkinson, Th.A., Liem, R. & Liem, J.H. (1986). The social costs of unemployment: Implications for social support. *Journal of Health and Social Behavior*, 27, 317-331.
- Bennet, N. (1989). Stress among employee assistance program administrators: The influence of role and organisational characteristics. *Journal of Drug Issues*, 19, 403-418.
- Bernstein, M. & Crosby, F. (1980). An empirical examination of relative deprivation theory. *Journal of Experimental Social Psychology*, 16, 442-456.
- Bethlehem, J.G. & Kersten, H.M.P. (1986). *Werken met non-respons*. Proefschrift Amsterdam, U.v.A.
- Billings, A.G. & Moos, R.H. (1982). Work stress and the stress buffering roles of work and family resources. *Journal of Occupational Behavior*, 3, 215-232.
- Boerlijst, G. (1984). Loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding. In: P.J.D. Drenth, Hk. Thierry, P.J. Willems & Ch. J. De Wolff (Red.), *Handboek arbeids- en organisatiepsychologie* (deel 1, 2.9, 1-35). Deventer: Van Loghum Slaterus.
- Boerlijst, G. & Aite Peña, A. (1989). Loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding. In: P.J.D. Drenth, Hk. Thierry, & Ch.J. De Wolff (Red.), *Nieuw handboek arbeids- en organisatiepsychologie* (deel 1, 2.8, 1-40). Deventer: Van Lochem Slaterus.
- Breukelen, J.W.M. van (1989). Personeelsverloop in organisaties: Een literatuuroverzicht en een model. *Gedrag & Organisatie*, 6, 37-65.
- Brockner, J. Glover, S.L. & Blonder, M.D. (1988). Predictors of survivors' job involvement following layoffs. *Journal of Applied Psychology*, 73, 436-442.
- Buunk, B. (1990). Affiliation and helping interactions within organisations: A critical analysis of the role of social support with regard to organisational stress. *European Review of Social Psychology*, 1, 293-322.
- Buunk, A.P. & Janssen, P.P.M. (1987). Sociale ondersteuning in de thuissituatie en stress op het werk. *Gedrag en Gezondheid*, 15, 147-154.
- Buunk, A.P., VanYperen, N. & Janssen, P.P.M. (1988). Een nieuwe blik op angst en affiliatie: sociale ondersteuning en stress in organisaties. In: J. von Grumbkow, D. van Kreveland & R. van de Vlist (Red.), *Toegepaste sociale psychologie*. Deel 3 (22-37). Amsterdam/Lisse: Swets & Zeitlinger.

- Buunk, A.P., Janssen, P.P.M. & VanYperen, N. (1989). Stress and affiliation reconsidered: The effects of social support in stressful and non-stressful work units. *Social Behaviour*, 4, 155-171.
- Buunk, A.P. & Janssen P.P.M. (1991). Sociale vergelijking en omgaan met problemen in de beroepsloopbaan. *Gedrag & Gezondheid*, 19, 1-11.
- Buunk, A.P. & Janssen, P.P.M. (in press). Relative deprivation, career issues and mental health among men in midlife. *Journal of Vocational Behavior*.
- Buunk, A.P. & De Wolff, Ch.J. (1988). Sociaal psychologische aspecten van stress op het werk. In: P.J.D. Drenth, Hk.Thierry & Ch.J. De Wolff (Red.), *Nieuw handboek arbeids- en organisatiepsychologie*. (deel 1, 3.8.1 3.8.50). Deventer: Van Lochem Slaterus.
- Campion, M.A. & Mitchel, M.M. (1986). Management Turnover: Experiential differences between former and current managers. *Personnel Psychology*, 39, 57-69.
- Cohen, F. (1987). Measurement of coping. In: S.V. Kasl & C.L. Cooper (Eds.), *Stress and health: Issues in research methodology* (282-305). New York: Wiley & Sons.
- Cohen, S. & Wills, T.A. (1985). Stress, social support and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310-357.
- Constable, J.F. & Russell, D.W. (1986). The effect of social support and the work environment upon burnout among nurses. *Journal of Human Stress*, 12, 20-26.
- Cook, T.D., Crosby, F. & Hennigan, K.M. (1977). The construct validity of relative deprivation. In: J. Suls & R. Miller (Eds.), *Social comparison processes*, (307-333). New York: Halsted/Wiley.
- Cooper, C.L. & Payne, R. (1988). *Causes coping and consequences of stress at work*. Chichester: Wiley & Sons.
- Crosby, F. (1984). Relative deprivation in organisational settings. *Research in Organisational Behavior*, 6, 51-93.
- Crosby, F. (1976), A model of egoistical relative deprivation. *Psychological Review*, 83, 85-113.
- Crosby, F., Muehrer, P. & Loewenstein, G. (1986). Relative deprivation and explanation: Models and concepts. In: J.M. Olson, C.P. Herman & M.P. Zanna (Eds.), *Relative deprivation and social comparison: The Ontario symposium* Vol. 4 (17-32). Hillsdale New Jersey: Laurence Erlbaum Associates.
- Dalton, G.W. (1989). Developmental views of careers in organisations. In: M.B. Arthur, D.T. Hall & B.S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (89-109). Cambridge: Cambridge University Press.
- Davis, J.A. (1959). A formal interpretation of the theory of relative deprivation. *Sociometry*, 22, 280-296.
- Davis-Sacks, M., Jayaratne, S. & Chess, W. (1985). A comparison of the effects of social support on the incidence of burnout. *Social Work*, 30, 240-244.
- Dijkhuizen, N. van (1983). *From stressors to strains*. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Dougherty, T.W. & Pritchard, R.D. (1985). The measurement of role variables: Exploratory examination of a new approach. *Organisational Behavior and Human Decision Processes*, 35, 141-155.
- Driver, M.J. (1988). Careers: A review of personal and organisational research. In: C.L. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International review of organisational psychology*, (245-279). New York: Wiley & Sons.

- Eisenstat, R.A. & Felner, R.D. (1984). Towards a differentiated view of burnout; Personal and organisational mediators of job satisfaction and stress. *American Journal of Community Psychology*, 12, 411-430.
- Elsass, P.M. & Ralston, D.A. (1989). Individual responses to the stress of career plateauing. *Journal of Management*, 15, 35-47.
- Entrekin, L. & Everett, J.E. (1981). Age and midcareer crisis. *Journal of Vocational Behavior*, 19, 84-97.
- Erikson, E.H. (1963). *Childhood and Society*. New York: Norton.
- Farrell, D. & Stamm, C.L. (1988). Meta analysis of the correlates of employee absence. *Human Relations*, 41, 211-227.
- Ferris, G.R. & Urban, T.F. (1984). Supervisory training and employee turnover. *Group and Organisational Studies*, 9, 481-490.
- Folger, R. (1984). Perceived injustice, referent cognitions, and the concept of comparison level. *Representative Research in Social Psychology*, 14, 88-108.
- Folger, R.F. (1986). A referent cognitions theory of relative deprivation. In: J.M. Olson, C.P. Herman & M.P. Zanna (Eds.), *Relative deprivation and social comparison: The Ontario symposium* Vol. 4 (33-55). Hillsdale New Jersey: Laurence Erlbaum Associates.
- Folger, R. (1987). Reformulating the preconditions of resentment: A referent cognitions Model. In: J.C. Masters & W.P. Smith (Eds.), *Social comparison, social justice and relative deprivation: Theoretical, and policy perspectives* Vol. 4 (183-215). Hillsdale New Jersey: Laurence Erlbaum Associates.
- Folger, R.F., Rosenfield, D. & Robinson, T. (1983). Relative deprivation and procedural justifications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 268-273.
- Folger, R., Rosenfield, D., Rheume, K. & Martin, C. (1983). Relative deprivation and referent cognitions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 19, 172-184.
- Folger, R., Rosenfield, D. & Rheume, K. (1983). Role playing effects of likelihood and referent outcomes on relative deprivation. *Representative Research in Social Psychology*, 13, 2-19.
- Folkman, S., Lazarus, R.S., Dunkel-Schetter, C., Gruen, R.J. & DeLongis, A. (1986a). Dynamics of a stressful encounter: cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 992-1003.
- Folkman, S., Lazarus, R.S., Gruen, R.J. & DeLongis, A. (1986b). Appraisal, coping, health status, and psychological symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 571-579.
- Ganster, D.C., Fusilier, M.R. & Mayes, B.T. (1986). The role of social support in the experience of stress at work. *Journal of Applied Psychology*, 71, 102-110.
- Gattiker, L. & Larwood, U.E. (1987). Career success, mobility and extrinsic satisfaction of corporate managers. *The Social Science Journal*, 26, 75-92.
- Gerrichhauzen, J. (1989). *De middenloopbaanfase bij managers*. Nijmegen: K.U.N. (dissertation).
- Gill, S.J., Coppard, L.C. & Lowther, M.A. (1983). Mid-life career development theory and research: Implications for work and education. *Ageing and Work*, 15-29.
- Gurr, T.R. (1970). *Why men rebel*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.

- Hall, D.T. (1976). *Careers in organisations*. Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company.
- Hall, D.T. (1979). *Mid career "change": There's less than meets the eye*. Paper presented at the annual meeting, Academy of management Dallas.
- Hall, D.T. (1986). Breaking career routines: Midcareer choice and identity development. In: D.T. Hall & Associates (Eds.), *Career development in organisations* (120-160). San Francisco: Jossey-Bass.
- Hall, D.T. & Mansfield, R. (1975). Relationships of age and seniority with career variables of engineers and scientists. *Journal of Applied Psychology*, 60, 201-210.
- Hall, D.T. & Nougaim, K.N. (1968). An examination of Maslow's need hierarchy in an organisational setting. *Organisational Behavior and Human Performance*, 3, 12-35.
- Harrick, E.J., Mansel, M. & Schutzius, E.E. (1982). Outplacement training, proces, content and attitudes. *Training and Development Journal*, 36, 78-85.
- Van Heck, G.L. & Vingerhoets, A.J.J.M. (1989). Copingstijlen en persoonskenmerken. *Nederlands Tijdschrift voor de Psychologie*, 44, 73-87.
- Henderson, M. & Argyle, M. (1985). Social support by four categories of work colleagues: Relationships between activities, stress and satisfaction. *Journal of Occupational Behavior*, 6, 229-239.
- Hopstaken, L. & Buunk, A.P. (1989). Burnout bij medewerkers personeelszaken: De relatie met hanteringsgedrag, rolproblematiek en gebrek aan controle. *Gedrag & Organisatie*, 1, 17-32.
- House, J.S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, M.A.: Addison Welsley.
- House, J.S. (1985). Barriers to work stress: I. Social support. In: W.D. Gentry, H. Benson & Ch. J. De Wolff. (Eds.), *Behavioural medicine: Work stress and health*.
- House, J.S. & Wells, J.A. (1978). Occupational stress, social support and health. In: McLean, A., Black, G. & Colligan, M. (Eds.), *Reducing occupational stress: Proceedings of a conference*. (DHEW-NIOSH Publication No 78-140). Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office.
- Hudson, W.W. & Murphy, G.J. (1980). The non linear relationship between marital satisfaction and stages of the family life cycle: An artifact of type 1 errors? *Journal of Marriage and the Family*, 263-267.
- Hulin, C.J., Roznowski, M. & Hachya, D. (1985). Alternative opportunities and withdrawal decisions: Empirical and theoretical discrepancies and an integration. *Psychological Bulletin*, 97, 233-250.
- Hunt, J.W. & Collins, R.R. (1983). *Managers in midcareer crisis*. Sydney: Wellington Press.
- Innes, J.M. & Clarke, A. (1985). Job involvement as a moderator variable in the life events stress-illness relationship. *Journal of Occupational Behavior*, 6, 299-303.
- Jackofsky, E.F. (1984). Turnover and job performance: An integrated process model. *Academy of Management Review*, 9, 74-83.
- Jackofsky, E.F. & Peters, L.H. (1983). Job turnover versus company turnover: Reassessment of the March and Simon participation hypothesis. *Journal of Applied Psychology*, 68, 484-489.
- Jackofsky, E.F. & Slocum, J.W. (1987). Causal analysis of the impact of job performance on the voluntary turnover process. *Journal of Occupational Behavior*, 8, 263-270.

- Janssen, P.P.M. & Buunk, A.P. (1990). Preoccupaties, relatieve deprivatie en psychische klachten in de middenfase van de loopbaan. *Nederlands Tijdschrift voor de Psychologie*, 45, 195-205.
- Janssen, P.P.M. & Buunk, A.P. (1990). De invloed van relatieve deprivatie op interne en externe verlooptentatie. *Gedrag & Organisatie*, 3, 126-137.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P. & Snoek, J.P. (1964). *Organisational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Kahneman, D. & Tversky, A. (1982). Availability and the simulation heuristic. In D. Kahneman, P. Slovic & A. Tversky (Eds.), *Judgement under uncertainty: Heuristics and biases* (201-208). New York: Oxford University Press.
- Karasek, R.A., Triantis, K.P. & Chaudhry, S.S. (1982). Coworker and supervisor support as moderators of associations between task characteristics and mental strain. *Journal of Occupational Behavior*, 3, 181-200.
- Keller, R.T. (1984). The role of performance in the prediction of turnover. *Academy of Management Journal*, 27, 176-183.
- Kemery, E.R. Mossholder, A.G., Bedeian, A.G., Mossholder, K.W. & Touliatos, J. (1985). Outcomes of role stress: A multisample constructive replication. *Academy of Management Journal*, 28, 363-375.
- Kets de Vries, M.F.R. (1978). The mid career conundrum. *Organisational Dynamics*, 3, 45-63.
- Kirmeyer, S.L. & Dougherty, T.W. (1988). Workload, tension and coping: Moderating effects of supervisor support. *Personnel Psychology*, 41, 125-139.
- Kleber, R.J. (1982). *Stressbenaderingen in de psychologie*. Deventer: Van Lochem Slaterus.
- Kluytmans, F. & Hancké, C. (1990). *Leerboek personeelsmanagement*. Deventer: Kluwer /Heerlen: O.U.
- Kobassa, S.C. (1982). Commitment and coping in stress resistance among lawyers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 701-717.
- Kobassa, S.C. & Puccetti, M.C. (1983). Personality and social resources in stress resistance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 839-850.
- Koeske, G.F. & Koeske, R.D. (1989). Work load and burnout: Can social support and perceived accomplishment help. *Social Work*, 34, 243-248.
- Koslowsky, M. (1987). Antecedents and consequences of turnover: An integrated systems approach. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 113, 269-292.
- Lachman, R. & Aranya, N. (1986). Job attitudes and turnover intentions among professionals in different work settings. *Organisational Studies*, 7, 279-293.
- Ladewich, B.H. & White, P.N. (1984). Dual earner marriages: The family social environment and dyadic adjustment. *Journal of Family Issues*, 5, 343-362.
- Larocco, J.M., House, J.M. & French, J.R.P. (1980). Social support, occupational stress and health. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 202-218.
- Latack, J.C. (1984). Career transitions within organizations: An exploratory study of work, nonwork, and coping strategies. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34, 296-322.
- Latack, J.C. (1986). Coping with job stress: measures and future directions for scale development. *Journal of Applied Psychology*, 71, 377-385.

- Lazarus, R.S. & Launier, R. (1978). Stress related transactions between person and environment. In: L.A. Pervis & M. Lewis (Eds.), *Perspectives in interactional psychology* (287-323). New York: Plenum Press.
- Lazarus, R.S. & Folkman, A. (1980). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lee, T.W. & Mowdy, R.T. (1987). Voluntary leaving the organisation: An empirical investigation of Steers and Mowday's model of turnover. *Academy of Management Journal*, 30, 721-753.
- Leibowitz, B., Farren, C. & Kaye, B.K. (1986). *Designing career development systems*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Levinson, H.L. (1969). On being a middle aged manager. *Harvard Business Review*, 51-60.
- Lohdahl, T.M. & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Marcelissen, F.H.G. (1987). Gangmakers van het stressproces. Leiden, Nederland: NIPG/TNO.
- McCrae, R.R. (1984). Situational determinants of coping responses: Loss, threat and challenge. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 919-928.
- McEvoy, G.M. & Cascio, W.F. (1987). Do good or poor performers leave? A meta analytical analyses of the relationship between performance and turnover. *Academy of Management Journal*, 30, 744-762.
- Menaghan, E.C. & Merves, S.E. (1984). Coping with occupational problems: The limits of individual efforts. *Journal of Health and Social Behavior*, 25, 406-422.
- Miller, D.C. & Form, W.H. (1951). *Industrial Sociology*. New York: Harper.
- Mobley, W.H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.
- Munnichs, J.M.A. (1987). Loopbaan, levensloop en de midleven-ervaring. In: P.A.E. van de Bunt & K. Nijkerk (Red.), *Handboek Organisatie*, afl. 14, 25, 100 (1-10). Alphen a/d Rijn: Sampson.
- Muchinsky, P.M. & Morrow, P.C. (1980). A multidimensional model of voluntary turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 17, 263-290.
- Murphy, P.P. & Burck, H.D. (1976). Development of men at mid career. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 337-343.
- Nagy, S. (1985). Burnout and selected variables as components of occupational stress. *Psychological Reports*, 56, 195-200.
- Newton, T.J. (1988). Occupational stress and coping with stress: A critique. *Human Relations*, 42, 441-461.
- Newton, T.E. & Keenan, A. (1985). Coping with work related stress. *Human Relations*, 38, 107-126.
- Oldham, G.R., Kulik, C.T., Ambrose, M.L., Stepina, L.P. & Brand, J.F. (1986). Relations between job facet comparisons and employee reactions. *Organisational Behavior and Human Decision Processes*, 38, 28-47.
- Orpen, C. (1986). The effect of job performance on the relationship between job satisfaction and turnover. *Journal of Social Psychology*, 126, 277-278.
- Osipow, S.H. & Spokane, A.R. (1984). Measuring occupational stress, strain, and coping. *Applied Social Psychology-Annual*, 5, 67-86.

- Osipow, S.H., Doty, R.E. & Spokane, A.R. (1985). Occupational stress, strain, and coping accross the life span. *Journal of Vocational Behavior*, 27, 98-108.
- Parasuraman, S. & Alutto, J.A. (1984). Sources and outcomes of stress in organisational settings: Toward the development of a structural model. *Academy of Management Journal*, 27, 330-350.
- Parasuraman, S. & Cleek, M.A. (1984). Coping behaviours and managers' affective reactions tot role stressors. *Journal of Vocational Behavior*, 24, 179-193.
- Pearlin, L.I. & Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19, 1-21.
- Pelz, D.C. & Andrews, F.M. (1966). *Scientists in organisations: Productive climates for research and development*. New York: Wiley.
- Perosa, S.L. & Perosa, L.M. (1983). The midcareer crisis. *Vocational Guidance Quarterly*, 32, 69-79.
- Prick, L. (1983). *Het beroep van leraar*. Amsterdam: VU Boekhandel/Uitgeverij.
- Rijsman, J. (1981). Sociale motivatie. In: J.M.F. Jaspars & R. van der Vlist (Red.), *Sociale psychologie in Nederland. Deel 1: Het individu*. Deventer: Van Lochem Slaterus.
- Reiche, H.M.J.K.I & Dijkhuizen, N. van (1979). *Vragenlijst organisatie stress*. In: Stress Research Group, publ. no. 23 Nijmegen.
- Runciman, W.G. (1966). *Relative deprivation and social justice: A study of attitudes to social inequality in twentieth century England*. Berkely, CA: University of California Press.
- Rusbult, C.E. & Farrell, D. (1983). A longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives and investments. *Journal of Applied Psychology*, 68, 429-438.
- Sarason, B.R., Shearin, E.N., Pearce, G.R. & Sarason, I.G. (1987). Interrelations of social support measures; Theoretical and practical implications. *Journal of Personality & Social Psychology*, 52, 813-832.
- Schaufeli, W.B. (1988). Unemployment and psychological health: An investigation among Dutch professionals. Groningen: RUG (dissertatie).
- Schein, E. (1971). The individual, the organisation and the career: A conceptual scheme. *Journal of Applied Behavioral Science*, 7, 401-426.
- Schein, E. (1977). Career anchors and career paths: a panel study about management school graduates. In: J. van Maanen (Ed.) *Organisational careers: some new perspectives*, 49-64. London: Wiley.
- Schein, E. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organisational needs*. Reading, Massachusetts: Addison Wesley.
- Schokking-Siegerist, E.C. (1983). Rolconflicten bij werkende vrouwen. In: E. van de Vliert, A. Ph. Visser, P.G.J. Zwaga, J.A.M. Winnubst & E.J.H. ter Heine (Red.), *Rolspanningen*. Amsterdam: Boom Meppel.
- Schreurs, P.J.G., Tellegen, B. & Van de Willige, G. (1984). Gezondheid stress en coping: de ontwikkeling van de Utrechtse Coping Lijst. *Gedrag, Tijdschrift voor Psychologie*, 12, 5101-117.
- Schultz, J. & Buunk, A.P. (1990). Dissatisfactie, perceptie van alternatieven en zoekgedrag op de arbeidsmarkt. *Gedrag & Organisatie* 3, 236-252.
- Selles, G., Gerrichhauzen, J. & De Wolff, Ch.J. (1985). *De mid career crisis*, SMO.

- Sluis, E. van, Assen, A. van & Hertog, F. den (1991). Personnel management and organisational change: A sociotechnical perspective. *European work and organisational psychologist 1*, 27-51.
- Snyder, R.A., Howard, A. & Hammer, T.H. (1978). Mid career change in academia: the decision to become an administrator. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 229-241.
- Spanier, G.B. & Lewis, R.A. (1980). Marital Quality: A review of the seventies. *Journal of Marriage and the Family*, 825-839.
- Statistisch Jaarboek der Nederlanden (1987). 's Gravenhage: CBS uitgeverij.
- Statistisch Jaarboek der Nederlanden (1990). 's Gravenhage: CBS uitgeverij.
- Stouffer, S.A., Suchman, E.A., DeVinney, L.C., Star, S.A. & Williams, R.M. (1949). *The American soldier: Adjustments during army life*. Vol. 1. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Stumpf, S.A., Brief, A.P. & Hartman, K. (1987). Self efficacy and coping with career-related events. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 91-108.
- Suls, J. (1986). Comparison processes in relative deprivation: A life span analysis. In: J.M. Olson, C.P. Herman & M.P. Zanna (Red.), *Relative deprivation and social comparison*. The Ontario Symposium Vol. 4 (95-116). Hillsdale New Jersey: Laurence Erlbaum Associates.
- Super, D.E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper and Row.
- Super, D.E. (1977). Vocational maturity in mid career. *Vocational Guidance Quarterly*, 25, 294-302.
- Thierry, H. (1989). Motivatie en satisfactie In: P.J.D. Drenth, Hk. Thierry & Ch. J. De Wolff (Red.), *Nieuw handboek arbeids en organisatiepsychologie*. (deel 1, 2.1, 1-60). Deventer: Van Lochem Slaterus.
- Thoits, P. (1984). Coping, social support and psychological outcomes. In: *Review of Personality and Social Psychology*, Vol 5 (223-242). Beverly Hills: Sage.
- Thompson, K.R. & Terpening, W.D. (1983). Job-type variations and antecedents to intention to leave: A content approach to turnover. *Human Relations*, 36, 655-682.
- Walsh, J.P., Ashford, S.J. & Hill, T.E. (1985). Feedback obstruction: The influence of the information environment on employee turnover intentions. *Human Relations*, 38, 23-46.
- Weiman-Schramm, R. (1979). Marital satisfaction over the family life cycle: A critique and proposal. *Journal of Marriage and the Family*, 7-12.
- Williams, R.M. (1975). Relative deprivation. In: L.A. Coser (Ed.), *The idea of social structure: Papers in honor of Robert K. Merton*. New York: Harcourt Brace Jovanovics.
- Winnubst, J.A.M., Buunk, B. & Marcelissen, F.G.H. (1988). Social support and stress: perspectives and processes. In: S. Fisher & J. Reason (Eds.), *Handbook of life stress, cognition and health*. New York: Wiley.
- Wollenberg, A.L. (1988). *Modulair systeem methodenleer: Multivariate analysetechnieken*. Nijmegen: KUN.
- Wollenberg, A.L. (1988). *Modulair systeem methodenleer: Vragenlijsten en tests*. Nijmegen: KUN.

BIJLAGE 1

Overzicht van gemiddelden, standaarddeviaties, afwijkingen van de normale verdeling, "skewness" (scheefheid), en "kurtosis" (bolheid v.s gepiektheid), en de theoretische "range" (theoretisch mogelijke maximum en minimum waarden).

Totale steekproef, N=248

Tabel 1

| Schalen (en items) | Gemiddelde | SD | scheefheid | bolheid | range* |
|-------------------------------------|------------|------|------------|---------|--------|
| Afnemende loopbaanperspectieven | 2.63 | .88 | -.02 | -.77 | 1-5 |
| Veranderingen in de werkrol | 1.69 | .66 | 1.37 | 2.69 | 1-5 |
| Onvervulde loopbaanwensen | 4.02 | 1.31 | -.12 | -.83 | 1-7 |
| Relatieve deprivatie | 3.23 | 1.33 | .23 | -.96 | 1-7 |
| Sociale steun chef | 2.97 | .59 | -.53 | .08 | 1-4 |
| Sociale steun partner | 3.42 | .49 | -1.31 | 2.61 | 1-4 |
| Relatiesatisfactie | 4.38 | .47 | -1.19 | 1.84 | 1-5 |
| Werkbetrokkenheid | 2.71 | .65 | .14 | -.22 | 1-5 |
| Coping (Probleem gericht) | 2.89 | .77 | -.20 | -.18 | 1-5 |
| Coping (Heroriëntatie) | 2.79 | .70 | -.28 | .42 | 1-5 |
| Coping (Vluchtgedrag) | 2.04 | .62 | .25 | -.16 | 1-5 |
| Wrok (werk) | 1.99 | 1.17 | 1.57 | 1.98 | 1-7 |
| Depressie (werk) | 1.58 | .85 | 1.80 | 2.71 | 1-7 |
| Werksatisfactie | 4.94 | 1.32 | -1.01 | .79 | 1-7 |
| Verloopintentie (extern) | 2.86 | 1.54 | .50 | -.71 | 1-6 |
| Verloopintentie (intern) | 2.40 | 1.30 | .50 | -.89 | 1-6 |
| Psychosomatische klachten: algemeen | 1.24 | .24 | 1.54 | 3.59 | 1-4 |
| Psychosomatische klachten: hart | 1.15 | .34 | 2.80 | 8.73 | 1-4 |
| Angst | 1.67 | .48 | .79 | 1.57 | 1-4 |
| Irritatie | 1.75 | .45 | .13 | .51 | 1-4 |
| Depressie (algemeen) | 1.24 | .31 | 1.41 | 1.26 | 1-4 |
| Bezorgdheid over eigen functioneren | 2.02 | .55 | .21 | -.08 | 1-4 |

Tabel 2

| Schalen (en items) | Gemiddelde | SD | scheefheid | bolheid | range* |
|-------------------------------------|------------|------|------------|---------|--------|
| Afnemende loopbaanperspectieven | 2.13 | .83 | .50 | -.54 | 1-5 |
| Veranderingen in werkrol | 1.48 | .51 | 1.13 | .91 | 1-5 |
| Onvervulde loopbaanwensen | 4.44 | 1.29 | -.46 | -.58 | 1-7 |
| Relatieve deprivatie | 3.21 | 1.21 | .18 | -.76 | 1-7 |
| Sociale steun chef | 2.92 | .59 | -.74 | .79 | 1-4 |
| Sociale steun partner | 3.49 | .42 | -.52 | -.62 | 1-4 |
| Relatiesatisfactie | 4.41 | .42 | -.87 | .13 | 1-5 |
| Werkbetrokkenheid | 2.60 | .62 | .08 | -.28 | 1-5 |
| Coping (Probleem gericht) | 3.11 | .70 | -.20 | -.37 | 1-5 |
| Coping (Heroriëntatie) | 2.76 | .72 | .05 | .51 | 1-5 |
| Coping (Vluchtgedrag) | 1.94 | .58 | .09 | -.70 | 1-5 |
| Wrok (werk) | 2.09 | 1.22 | 1.61 | 2.21 | 1-7 |
| Depressie (werk) | 1.52 | .80 | 2.02 | 3.51 | 1-7 |
| Werksatisfactie | 4.89 | 1.45 | -1.16 | .82 | 1-7 |
| Verloopintentie (extern) | 3.50 | 1.49 | .15 | -.76 | 1-6 |
| Verloopintentie (intern) | 2.70 | 1.30 | .14 | -1.07 | 1-6 |
| Psychosomatische klachten: algemeen | 1.22 | .22 | 1.34 | 1.73 | 1-4 |
| Psychosomatische klachten: hart | 1.11 | .31 | 3.46 | 12.96 | 1-4 |
| Angst | 1.66 | .39 | .15 | -.53 | 1-4 |
| Irritatie | 1.73 | .48 | .17 | -.03 | 1-4 |
| Depressie (algemeen) | 1.19 | .29 | 1.77 | 2.67 | 1-4 |
| Bezorgdheid over eigen functioneren | 2.02 | .53 | .25 | -.37 | 1-4 |

Tabel 3

| Schalen (en items) | Gemiddelde | SD | scheefheid | bolheid | range* |
|-------------------------------------|------------|------|------------|---------|--------|
| Afnemende loopbaanperspectieven | 2.90 | .70 | .10 | -.45 | 1-5 |
| Veranderingen in werkrol | 1.82 | .65 | .91 | .58 | 1-5 |
| Onvervulde loopbaanwensen | 4.12 | 1.28 | -.29 | -.56 | 1-7 |
| Relatieve deprivatie | 3.48 | 1.43 | .16 | -1.16 | 1-7 |
| Sociale steun chef | 2.93 | .59 | -.25 | -.74 | 1-4 |
| Sociale steun partner | 3.37 | .50 | -1.29 | 1.56 | 1-4 |
| Relatiesatisfactie | 4.31 | .51 | -.70 | -.27 | 1-5 |
| Werkbetrokkenheid | 2.75 | .73 | .09 | -.37 | 1-5 |
| Coping (Probleem gericht) | 2.88 | .60 | -.46 | -.21 | 1-5 |
| Coping (Heroriëntatie) | 2.89 | .59 | -.34 | .35 | 1-5 |
| Coping (Vluchtgedrag) | 2.17 | .61 | .53 | .52 | 1-5 |
| Wrok (werk) | 1.99 | 1.08 | 1.25 | .72 | 1-7 |
| Depressie (werk) | 1.74 | .93 | 1.32 | .72 | 1-7 |
| Werksatisfactie | 4.98 | 1.21 | -.87 | .57 | 1-7 |
| Verloopintentie (extern) | 2.89 | 1.44 | .44 | -.63 | 1-6 |
| Verloopintentie (intern) | 2.46 | 1.27 | .51 | -.90 | 1-6 |
| Psychosomatische klachten: algemeen | 1.24 | .25 | 1.92 | 6.31 | 1-4 |
| Psychosomatische klachten: hart | 1.17 | .32 | 2.45 | 6.70 | 1-4 |
| Angst | 1.72 | .54 | 1.03 | 2.02 | 1-4 |
| Irritatie | 1.79 | .40 | .17 | .00 | 1-4 |
| Depressie (algemeen) | 1.32 | .34 | 1.08 | .61 | 1-4 |
| Bezorgdheid over eigen functioneren | 2.07 | .56 | -.03 | -.06 | 1-4 |

Tabel 4

| Schalen (en items) | Gemiddelde | SD | scheefheid | bolheid | range* |
|-------------------------------------|------------|------|------------|---------|--------|
| Afnemende loopbaanperspectieven | 3.02 | .84 | -.42 | -.00 | 1-5 |
| Veranderingen in werkrol | 1.81 | .81 | 1.50 | .30 | 1-5 |
| Onvervulde loopbaanwensen | 3.29 | 1.06 | -.24 | -.58 | 1-7 |
| Relatieve deprivatie | 2.93 | 1.32 | .33 | -1.08 | 1-7 |
| Sociale steun chef | 3.07 | .57 | -.61 | .24 | 1-4 |
| Sociale steun partner | 3.39 | .58 | -1.62 | 3.66 | 1-4 |
| Relatiesatisfactie | 4.43 | .48 | -2.20 | 7.54 | 1-5 |
| Werkbetrokkenheid | 2.81 | .59 | .30 | -.17 | 1-5 |
| Coping (Probleem gericht) | 2.54 | .94 | .37 | -.24 | 1-5 |
| Coping (Heroriëntatie) | 2.73 | .81 | -.43 | .03 | 1-5 |
| Coping (Vluchtgedrag) | 2.04 | .66 | .11 | -.65 | 1-5 |
| Wrok (werk) | 1.85 | 1.18 | 1.90 | 3.18 | 1-7 |
| Depressie (werk) | 1.47 | .80 | 2.46 | 7.24 | 1-7 |
| Werksatisfactie | 4.99 | 1.27 | -.78 | .60 | 1-7 |
| Verloopintentie (extern) | 1.87 | 1.21 | 1.68 | 2.76 | 1-6 |
| Verloopintentie (intern) | 1.88 | 1.21 | 1.29 | .94 | 1-6 |
| Psychosomatische klachten: algemeen | 1.25 | .27 | 1.20 | 1.75 | 1-4 |
| Psychosomatische klachten: hart | 1.20 | .38 | 2.56 | 7.64 | 1-4 |
| Angst | 1.64 | .53 | .77 | 1.15 | 1-4 |
| Irritatie | 1.72 | .48 | .28 | .30 | 1-4 |
| Depressie (algemeen) | 1.22 | .31 | 1.55 | 1.36 | 1-4 |
| Bezorgdheid over eigen functioneren | 1.97 | .58 | .48 | .54 | 1-4 |

Vragenlijsten

Middenloopbaan-preoccupaties

1. Ik heb het gevoel dat mijn kennis niet meer up to date is.
2. Ik heb het gevoel dat ik op mijn leeftijd minder aantrekkelijk ben voor de arbeidsmarkt.
3. Ik heb het gevoel dat ik vast zit aan de organisatie waarvoor ik nu werk.
4. Ik realiseer me dat de kans klein is dat ik nog een grote sprong vooruit zal kunnen maken in mijn loopbaan.
5. Ik heb de indruk dat op het werk voornamelijk de jongere collega's centraal staan.
6. Ik heb duidelijk het gevoel dat de tijd om mijn carriëredoelen te bereiken steeds korter wordt.
7. Ik heb de indruk dat men mij op het werk niet meer ziet als die veelbelovende man op weg naar de top.
8. Ik heb het gevoel dat ik afhankelijker wordt van mijn jongere collega's voor het doen van mijn werk.
9. Ik heb de indruk dat men mij op het werk ziet als iemand die het toch niet echt gemaakt heeft.
10. Ik heb de indruk dat ik ten aanzien van mijn werk meer wil presteren dan men van mij verwacht.

Onvervulde loopbaanwensen

1. Ik wil nu graag een hogere hiërarchische positie dan de positie die ik nu bekleed.
2. Ik wil nu graag meer bevoegdheden en verantwoordelijkheden dan ik nu heb.
3. Ik wil nu graag een hoger inkomen dan ik nu heb.
4. Ik wil nu graag meer mogelijkheden krijgen voor het verbreden van kennis en ontwikkelen van vaardigheden.
5. Ik wil nu graag meer rechtpositionele zekerheid dan ik nu heb
6. Ik wil nu graag meer zelfstandigheid in mijn werk dan ik nu heb.
7. Ik wil nu graag meer mogelijkheden krijgen om creatief bezig te zijn in mijn werk.
8. Ik wil nu graag meer ondersteuning van anderen op mijn werk dan ik nu krijg.

Relatieve deprivatie

1. Ik heb op dit moment in mijn loopbaan minder bereikt/gekregen dan ik voor deze fase van de loopbaan verwacht had.
2. Ik heb op dit moment in mijn loopbaan minder bereikt/gekregen dan waar ik recht op heb.
3. De personen waar ik mij in het algemeen mee vergelijk hebben meer bereikt/ge-

kregen dan ik in deze fase van de loopbaan.

4. Ik me heel goed voorstellen dat, als alles wat anders gelopen was, ik meer bereikt/gekregen had in mijn loopbaan.
5. In de toekomst verwacht ik niet datgene in mijn loopbaan te bereiken/krijgen wat ik graag zou willen.

In zoverre ik tot nu toe in mijn loopbaan niet bereikt/gekregen heb, wat ik eigenlijk wil, is dit het gevolg van:

6. Een onrechtvaardige gang van zaken.
7. Ongunstige omstandigheden en gebeurtenissen buiten mijn toedoen.

Stress-hantering

Mensen reageren vaak heel verschillend wanneer zij met problemen of onplezierige gebeurtenissen in hun loopbaan te maken krijgen. Wat men in een bepaald geval doet hangt in sterke mate af van de aard van het probleem of de gebeurtenis, en de ernst ervan. In het onderstaande wordt een aantal manieren aangegeven hoe u met dergelijke situaties om zou kunnen gaan.

Het is de bedoeling dat u, in zoverre u in uw loopbaan niet heeft bereikt of gekregen heeft wat u eigenlijk wilt, aangeeft wat u de laatste tijd daaraan heeft gedaan/wat u daar momenteel aan doet? (Wanneer u op dit moment in uw loopbaan wel helemaal heeft bereikt of heeft gekregen wat u wilt, kunt u dan aangeven wat uw reactie(s) zou(den) zijn in de situatie dat u niet tevreden zou zijn met het bereikte/verkre-gene?)

1. Harder gaan werken.
2. Andere activiteiten in het werk aanpakken.
3. Uitkijken naar een andere baan waar andere dingen van mij gevraagd worden.
4. Uitkijken naar een andere werkgever.
5. Overwegen voor mijzelf te beginnen.
6. Mijn kennis en vaardigheden proberen bij te spijkeren/uit te breiden.
7. Ondersteuning en/of advies vragen aan mijn chef.
8. Ondersteuning en/of advies vragen aan mijn collega's.
9. Ondersteuning en/of advies vragen aan mijn partner/vrienden.
10. Proberen om iets te presteren/te doen op gebieden buiten het werk. (hobby's e.d.)
11. Meer aandacht besteden aan partner/gezin.
12. Mezelf vergelijken met andere mensen dan met wie ik mij voorheen vergeleek.
13. Me realiseren dat collega's die meer bereikt hebben dan ik, er niet gelukkiger op zijn geworden.
14. Zoeken naar nieuwe doelen in het leven.
15. Andere facetten in het werk hoger gaan waarderen.
16. De balans opmaken van de vooruitgang die ik de afgelopen jaren heb gemaakt t.o.v. de ambities die ik had.
17. De balans opmaken van het werk en de loopbaan t.o.v. andere zaken in het leven.
18. De problemen op een positieve manier bekijken.

19. Bedenken dat er wel ergere dingen in het leven zijn of dat anderen wel ergere problemen hebben.
20. De problemen van verschillende kanten bekijken.
21. Meer gaan roken of drinken om te ontspannen.
22. Meer gaan sporten, op vakantie gaan of uitgaan om te ontspannen.
23. Zo weinig mogelijk aan de problemen denken.
24. Mezelf neerleggen bij de gang van zaken.
25. Afwachten wat er verder gebeurt.
26. Anderen laten merken dat ik kwaad ben over de hele situatie.
27. Terugtrekken in mijzelf.
28. Gaan zitten piekeren.
29. Gebruik maken van kalmerende middelen.
30. Zo weinig mogelijk met het werk bezig zijn.
31. Ik zou niet weten wat ik aan mijn huidige situatie zou moeten doen.

Werkgerelateerde psychische klachten

Indien ik nadenk over mijn werksituatie dan heb ik daar de volgende gevoelens bij:

Wrok

1. ontevreden
2. verontwaardigd
3. rancuneus
4. bedreigd
5. kwaad
6. oneerlijk behandeld
7. teleurgesteld

Depressie

1. depressief
2. jaloers
3. triest
4. geblokkeerd
5. eenzaam
6. verward
7. neerslachtig
8. bedroefd

Verloopintentie

1. Bent u van plan om op korte termijn (binnen 1 jaar) ergens anders een baan te zoeken?
2. Bent u van plan om op korte termijn (binnen 1 jaar) ergens anders binnen uw organisatie een andere baan te zoeken?

Werkbetrokkenheid

1. De belangrijkste dingen in mijn leven hebben met mijn werk te maken.
2. Een groot deel van mijn vrije tijd besteed ik aan mijn werk.
3. De meeste voldoening in mijn leven haal ik uit mijn werk.
4. Mijn prestaties op mijn werk zijn van buitengewoon belang voor mij.
5. Ik vind mijn werk leuker dan wat dan ook.

Relatiesatisfactie

1. Het gaat goed tussen ons.
2. Ik betreur het dat ik getrouwd ben of samen woon.
3. Ik overweeg om weg te gaan bij mijn partner.
4. Ik ben gelukkig met mijn partner.
5. Ik erger me aan mijn partner.
6. Ik vind het fijn om bij mijn partner te zijn.
7. We hebben ruzie.
8. Ik denk dat onze relatie nooit wat zal worden.

Psycho-somatische klachten VOS (algemeen)

Kunt u per klacht aangeven of u daar de afgelopen *maand* iets van heeft ondervonden en zo ja, hoe vaak:

1. Trilden uw handen wel eens zodanig dat u zich er ongerust over maakte?
2. Maakte u zich ongerust over een van streek geraakte maag of maagpijn?
3. Uw handen zweetten zo, dat u zich vochtig en klam voelde?
4. U had vlagen van duizeligheid?
5. U had vlagen van migraine en hoofdpijn?
6. U verkeerde in een slechte gezondheidstoestand, hetgeen uw werk beïnvloedde?
7. U had geen eetlust?
8. U had moeite om 's-nachts te slapen?

Psycho-somatische klachten VOS (hart)

En is het de laatste maand wel een voorgekomen dat:

9. U ongerust was over kortademigheid terwijl u geen vermoeiend werk deed en niet in beweging was?
10. U zich ongerust maakte over plotselinge hartkloppingen?
11. U zich ongerust maakte dat uw hart sneller klopte dan normaal?

Psychische klachten VOS (omvat angst, irritatie en depressie)

Angst

1. Ik voel me nerveus.
2. Ik voel me zenuwachtig.
3. Ik voel me gespannen.
4. Ik voel me onrustig.

Irritatie

5. Ik voel me boos.
6. Ik voel me geërgerd.
7. Ik voel me geïrriteerd.

Depressie

8. Ik voel me bedroefd.
9. Ik voel me verward.
10. Ik voel me eenzaam.
11. Ik voel me neerslachtig.
12. Ik voel me geblokkeerd.
13. Ik voel me treurig.

Bezorgdheid over het eigen functioneren VOS

1. Hoe vaak maakt u zich zorgen dat u tegenstrijdige verzoeken of opdrachten van de verschillende mensen niet kan vervullen?
2. Hoe vaak maakt u zich zorgen dat de mensen met wie u werkt, u niet mogen/niet accepteren?
3. Hoe vaak maakt u zich zorgen dat u de besluiten van uw directe chef, die op uzelf betrekking hebben, niet kan beïnvloeden?
4. Hoe vaak maakt u zich zorgen omdat u niet precies weet wat de mensen waarmee u werkt van u verwachten?

Sociale steun chef en partner VOS

1. De verstandhouding met mijn chef is over het algemeen vrij goed.
2. In welke mate doet elk van de hieronder genoemde personen iets dat het leven op uw werk vergemakkelijkt?
 - a. uw directe chef
 - b. uw partner
3. Hoe gemakkelijk is het om met elk van de hieronder genoemde personen te praten?
 - a. uw directe chef
 - b. uw partner
4. In hoeverre kunt u op de hieronder genoemde personen rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?
 - a. uw directe chef
 - b. uw partner
5. In welke mate is elk van de hieronder genoemde personen bereid te luisteren naar uw persoonlijke problemen?
 - a. uw directe chef
 - b. uw partner

De auteur werd geboren op 25 juni 1960 te Stein. Na het behalen van zijn VWO diploma aan het 'Serviam' Lyceum te Sittard, begon hij in 1979 aan zijn studie Psychologie aan de Katholieke Universiteit te Nijmegen. Hij studeerde cum laude af op 18 juni 1986 met als hoofdrichting de Sociale Psychologie en als belangrijkste uitbreiding Psychologie van Arbeid en Organisatie. Na een half jaar als toegevoegd onderzoeker werkzaam te zijn geweest aan de vakgroep Psychologie van Arbeid en Organisatie te Nijmegen trad hij per 1 januari 1987 bij dezelfde vakgroep in dienst als assistent in opleiding. Gedurende de vier jaar dat hij daar werkte aan zijn dissertatie naar relatieve deprivatie in de midden-loopbaanfase bij hoger opgeleide mannen, heeft hij bovendien onderwijs gegeven op het gebied van werk en gezondheid en doctoraal scripties begeleid. Daarnaast was hij 'docent personeelsbeleid' aan de Stichting Leergang Bedrijfskunde Gelderland, participeerde hij met enkele collega's in een studie naar loopbaankenmerken van R&D functionarissen, en verrichte hij samen met een collega een werklastonderzoek in een instelling voor geestelijk gehandicapten. Sinds 1 januari 1991 is de auteur werkzaam als universitair docent aan de Rijksuniversiteit Limburg bij de vakgroep Medische Psychologie. Hij verricht daar onderzoek op het gebied van werk en gezondheid binnen de onderzoeksgroep BGI (Bedrijfs Gezondheidskundige Interventies) en coördineert en verzorgt met enkele collega's onderwijs op het gebied van personeelsmanagement.

STELLINGEN

Behorende bij het proefschrift van P.P.M. Janssen:
Relatieve deprivatie in de middenloopbaanfase bij hoger opgeleide mannen:
een vergelijking tussen drie leeftijdsgroepen

- 1 Relatieve deprivatie is door hoger opgeleide mannen moeilijk te relativeren.
- 2 Sociale steun van chef en partner gaan niet zonder meer gepaard met minder werkstress.
- 3 Leeftijd is niet het juiste criterium om de middenloopbaanfase te bepalen.
- 4 Universiteiten beseffen onvoldoende dat tijdelijke contracten en structurele werkzaamheden strijdig met elkaar zijn.
- 5 Cognitieve heroriëntatie in de middenloopbaanfase heeft veel weg van schijnbewegingen maken, waarbij men zich zelf op het verkeerde been zet.
- 6 De noodzaak om het werktempo steeds meer op te voeren in onze maatschappij wordt ons opgelegd door no-nonsense managers die zelf geen zin hebben om lang na te denken.
- 7 Het bewust zijn van een structurele discrepantie tussen carrière-dromen en de realiteit is zo ingrijpend, omdat mensen juist deze dromen nodig hebben om de realiteit te kunnen accepteren.
- 8 Loopbaanproblemen worden door organisaties bij voorkeur geïndividualiseerd; daardoor wordt er nog steeds veel meer over gepraat dan aan gewerkt.
- 9 Hoger opgeleide mannen klagen meer dan dat zij daadwerkelijk aan klachten rapporteren.
- 10 Tevreden zijn met een AIO-salaris is een extreem voorbeeld van cognitieve dissonantie reductie.
- 11 De vraag of de breedbeeld TV een goede toekomst tegenmoet gaat, kan bevestigend worden beantwoord, gezien het feit dat programmamakers zich steeds meer op een breed publiek oriënteren.

Datowyse | Universitaire Pers Maastricht
ISBN 90 5278 016 1
NUGI 714/685